
**THE ROLE OF LEADERSHIP IN IMPROVING THE PERFORMANCE
OF POLICE MEMBERS AT POLSEK ILIR TIMUR II CITY OF
PALEMBANG**

**PERANAN KEPEMIMPINAN DALAM MENINGKATKAN KINERJA
ANGGOTA KEPOLISIAN PADA POLSEK ILIR TIMUR II KOTA
PALEMBANG**

Reni Juliati¹, Nifi Lamingthon²

Program Studi Administrasi Negara

STIA Bala Putra Dewa Palembang

renijuliati1980@gmail.com¹, lamingthonnifi@gmail.com²

ABSTRACT

A leader must be trustworthy and must be able to communicate his vision; meaning that he must be able to transform his vision to members, the values he holds as well as his integrity and belief. As is the case with other instruments of state power, the Indonesian National Police is a revolutionary tool in the framework of the Universal National Development Plan towards achieving a just and prosperous society together based on Pancasila or the Indonesian Socialist society in order to fulfill the Mandate of People's Suffering.

The purpose of writing this research is to determine the role of a leader in improving the performance of police officers at the Ilir Timur II Palembang Police and to determine the factors that hinder the role of leadership in improving the performance of police officers at the Ilir Timur II Palembang Police. This study uses a qualitative descriptive analysis technique with an evaluative method, which is summative because it is carried out after the program is implemented.

The results of the research from data through interviews, it was found that the leadership role was quite good but still needed improvement. Ability improvement orientation focuses on developing skills and employee performance needs to be managed properly to achieve organizational goals, the Police Chief must be able to carry out his role to increase his involvement and power towards members and must apply varied leadership styles, which are appropriate and in line with the maturity level of employees as subordinates, in carrying out a job task that is the authority and responsibility of members of the police force.

Contribute to increasing the work productivity of its members and be able to influence subordinates, recognize the characteristics of subordinates, diagnose situations, make decisions, be able to master communication techniques, be able to be participative, be able to establish good relationships with subordinates, be able to provide assessments and give awards.

Keywords: leadership, performance.

ABSTRAK

Seorang pemimpin mestilah dapat dipercaya serta harus mampu mengkomunikasikan visinya; artinya ia harus mampu mentransformasi visinya kepada anggota, nilai-nilai yang dianutnya serta integritas dan kepercayaannya. Seperti juga halnya dengan alat-alat kekuasaan negara lainnya, Kepolisian Negara Republik Indonesia adalah alat revolusi dalam rangka Pembangunan Nasional Semesta Berencana untuk menuju tercapainya masyarakat adil dan makmur bersama berdasarkan Pancasila atau masyarakat Sosialis Indonesia guna memenuhi Amanat Penderitaan Rakyat

Tujuan dalam penulisan penelitian ini adalah untuk mengetahui peranan seorang pemimpin dalam meningkatkan kinerja anggota kepolisian pada Polsek Ilir Timur II Palembang dan untuk mengetahui faktor-faktor yang menghambat peranan kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja anggota kepolisian pada Polsek Ilir Timur II Palembang. Penelitian ini menggunakan teknik analisis deskriptif kualitatif dengan metode evaluatif, bersifat sumatif karena dilakukan setelah program dilaksanakan.

Hasil penelitian dari data melalui wawancara, maka ditemukan bahwa peranan kepemimpinan sudah cukup baik tetapi masih perlu peningkatan. Orientasi peningkatan kemampuan berfokus pada pengembangan keterampilan-keterampilan dan kinerja pegawai perlu dikelola secara baik untuk mencapai tujuan organisasi, Kapolsek harus mampu melaksanakan peranannya untuk meningkatkan keterlibatan dan powernya terhadap anggota dan harus mengaplikasikan gaya kepemimpinan yang bervariasi, yang sesuai dan serasi dengan tingkat kematangan pegawai sebagai bawahannya, dalam melaksanakan suatu tugas pekerjaan yang menjadi wewenang dan tanggung jawab anggota kepolisian.

Memberikan kontribusi bagi peningkatan produktivitas kerja anggotanya dan mampu mempengaruhi bawahan, mengenal sifat-sifat bawahan, mendiagnosa situasi, kemampuan membuat keputusan, kemampuan menguasai teknik-teknik komunikasi, mampu bersikap partisipatif, mampu menjalin hubungan yang baik dengan bawahan, mampu memberikan penilaian dan memberikan penghargaan.

Kata Kunci : Kepemimpinan, Kinerja

1. PENDAHULUAN

Margono Slamet (2003:17) menegaskan bahwa; kepemimpinan adalah proses mempengaruhi perilaku orang banyak. Kepemimpinan itu sebagai kemampuan mempengaruhi perilaku orang lain, perilaku bukan hanya yang terlihat, tetapi pikirannya, keyakinannya, sikap mentalnya. Kepemimpinan pemerintahan dan pembangunan suatu negara selalu berkaitan erat dengan kewenangan dan kekuasaan (*authority*). Seorang pemimpin mestilah dapat dipercaya serta harus mampu mengkomunikasikan visinya; artinya ia harus mampu mentransformasi visinya kepada anggota, nilai-nilai yang dianutnya serta integritas dan kepercayaannya. Seperti juga halnya dengan alat-alat kekuasaan negara lainnya, Kepolisian Negara Republik Indonesia adalah alat revolusi dalam rangka Pembangunan Nasional Semesta Berencana untuk menuju tercapainya masyarakat adil dan makmur bersama berdasarkan Pancasila atau masyarakat Sosialis Indonesia guna memenuhi Amanat Penderitaan Rakyat.

Pada waktu sekarang dirasakan perlu Pada waktu sekarang dirasakan perlu untuk mengadakan konsolidasi sekedarnya dalam tugas dan organisasi Kepolisian Negara sebagai alat revolusi dan sebagai penegak hukum di antara alat-alat revolusi dan penegak-penegak hukum lainnya.konsolidasi yang dimaksud berupa penampungan dalam suatu

Undang-Undang sehingga diperoleh pegangan yang serba tegas dan cukup jelas bagi Kepolisian Negara dalam menunaikan tugasnya.

Sekiranya tidak perlu dijelaskan lebih lanjut bahwa penyusunan Undang-Undang Pokok Kepolisian ini didasarkan pada ketetapan Majelis Permusyawaratan Rakyat Sementara Nomor I/MPRS/ 1960 dan Nomor II MPRS/ 1960 (Lampiran A mengenai bidang Keamanan /Pertahanan Nomor 42, Nomor 46 dan Nomor 48). Dalam rangka dan tujuan Kepolisian Negara sebagai yang dikemukakan di atas maka diharapkan bahwa tugas Kepolisian Negara diselenggarakan pula dengan jiwa pembangunan Nasional Semesta Berencana itu. Sebagai tugas pokok Kepolisian Negara dapat disebut memelihara keamanan di dalam Negeri. Penyidikan tindak pidana termasuk pula tugas pokok Kepolisian Negara dalam bidang peradilan. Penyidikan terutama ditujukan terhadap tindak pidana yang merintang tujuan revolusi mencapai masyarakat adil dan makmur sesuai dengan pembagian kerja Kepolisian.

Kinerja sendiri adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Kinerja dalam suatu institusi adalah tingkat pencapaian hasil dalam rangka mewujudkan tujuan organisasi dalam suatu proses mengkombinasikan dan mendayagunakan semua sumber-sumber secara produktif untuk mencapai tujuan perusahaan atau organisasi, kinerja yang baik harus melalui manajemen yang baik pula.

Dalam kehidupan organisasi, faktor kinerja anggota POLRI ataupun ketaatan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab sebagai seorang anggota POLRI sangat diutamakan. Pada dasarnya kinerja anggota POLRI kembali pada pribadi masing-masing individu, namun untuk mendapatkan suatu hasil yang lebih baik, perlu diusahakan suatu pembinaan dan peningkatan yang dimulai dari masing-masing individu dengan mengikuti peraturan-peraturan yang telah digariskan serta menerapkannya dalam kehidupan sehari-hari. Agar tugas dapat terlaksana dengan baik, maka pemimpin perlu mengadakan pembinaan terhadap kinerja anggota POLRI dengan menggunakan tipe kepemimpinan yang dimiliki setiap pemimpin.

Sebagai suatu lembaga negara maka POLRI tidak bisa melepaskan dirinya dari tuntutan reformasi yang sedang diperjuangkan oleh rakyat Indonesia, sebagai suatu lembaga negara maka POLRI pun wajib mengusung dan menjaga jalannya perjuangan reformasi dengan cara mereformasi dirinya dengan menerapkan prinsip-prinsip *good governance* dan memperbaiki kinerjanya yang selama ini sering menjadi pusat perhatian masyarakat. Berbagai cara tentunya bisa dipilih dan dijalankan oleh POLRI untuk menentukan masa depannya, tetapi tentu hanya dengan cara yang tepat dan sesuai dengan kehendak masyarakat maka POLRI bisa kembali menempatkan dirinya sebagai lembaga yang dicintai dan dikagumi masyarakat Indonesia.

Dalam upaya menghadapi berbagai permasalahan yang menimpa tubuh kepolisian Indonesia saat ini, maka Polisi dalam rangka mereformasi dirinya seperti telah diungkapkan di atas harus dapat menerapkan prinsip-prinsip *good governance* seperti transparan, tanggap, berorientasi pada masyarakat, bertanggung jawab, berdasarkan pada kaidah hukum, dan lain sebagainya. Selain itu, POLRI pun mau tidak mau harus rela setiap gerakan atau langkahnya selalu diawasi oleh masyarakat, hal ini demi terciptanya *community policing* yang modern dan berwibawa.

Tindakan indisipliner anggota POLRI pada umumnya menyangkut kelalaian dalam kinerja sebagai aparat penegak hukum, penyalahgunaan senjata api; melakukan beking terhadap tempat-tempat hiburan malam, prostitusi, dan perjudian; melakukan pemungutan liar kepada masyarakat melalui modus operandi tilang di tempat; pertikaian antara anggota POLRI dan TNI, serta beberapa tindakan indisipliner lainnya. Tindakan-tindakan semacam ini sangat sering menjadi perhatian, sebab hampir setiap hari dialami

dan dapat ditemukan oleh masyarakat yang berakibat terhadap berkurangnya kenyamanan dan keamanan masyarakat. Kontrol terhadap tindakan indisipliner anggota kepolisian pada dasarnya dapat dilakukan oleh internal POLRI sendiri, diantaranya melalui mekanisme pengawasan melekat yang dilakukan oleh komandan kesatuan atau atasan dan atau melalui badan kepolisian yang menangani masalah yang terkait dengan anggotanya seperti Divisi Propam (Profesi dan Pengamanan). Selain kontrol secara internal masyarakat juga dapat menjalankan peranannya sebagai alat kontrol (*social control*) terhadap perilaku atau tindakan indisipliner aparat kepolisian, beberapa diantaranya melalui LSM yang bergerak dan mempunyai kepedulian terhadap masalah-masalah seputar kepolisian Indonesia.

Pengamatan sementara penulis dilapangan ditemukan indikasi masih adanya anggota POLRI pada Polsek Ilir Timur II Kota Palembang yang kurang menyadari atau kurang mengerti bagaimana menyelesaikan kerja sesuai dengan program dan tujuan yang telah ditentukan, sehingga anggota POLRI tersebut sering melakukan pelanggaran-pelanggaran dalam kerja baik disengaja maupun tidak.

Pemimpin di Polsek Ilir Timur II, dalam hal ini adalah Kapolsek Ilir Timur II Palembang perlu mengadakan pembinaan kinerja terhadap seluruh anggota POLRI dengan cara menggunakan teknik-teknik kepemimpinan yang sesuai dengan situasi dan kondisi, sehingga anggota Polsek Ilir Timur II benar-benar tertib dan mengetahui terhadap hasil kerja atau kinerja yang menjadi tanggung jawab dan kewajiban yang harus dilaksanakan oleh Anggota Polsek tersebut.

Mengingat manfaat dan pentingnya kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja anggota Kepolisian, maka peran Kapolsek dianggap sangat penting. Kinerja adalah kombinasi dari kemampuan, usaha, dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka penulis tertarik untuk meneliti **“Peranan Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Kinerja Anggota Kepolisian Pada Polsek Ilir Timur II Kota Palembang”**

2. LANDASAN TEORI

A. Pengertian Administrasi

Siagian (2000:2), “Administrasi adalah keseluruhan kerja sama antar dua orang manusia atau lebih yang didasarkan atas rasionalisasi tertentu untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya.”

The Liang Gie, (1999:3), “Administrasi adalah segenap rangkaian perbuatan penyelenggaraan setiap usaha kerja sama sekelompok manusia untuk mencapai tujuan tertentu”.

Pendapat lain mengatakan administrasi adalah suatu proses penyelenggaraan dan pengurusan segenap tindakan / kegiatan dalam setiap usaha kerja sama sekelompok manusia untuk mencapai tujuan (Soetarto dan R.P Soewarno, 2000: 2)

Berdasarkan definisi-definisi tersebut di atas, dapat diambil hal-hal penting sebagai berikut :

1. Istilah administrasi menyangkut proses atau kegiatan usaha
 2. Istilah administrasi adalah kerja sama antar manusia
 3. Istilah administrasi merupakan sarana untuk melaksanakan tujuan bersama
- Sekalipun dengan susunan kata-kata yang berlainan, namun definisi-definisi tersebut di atas masih tetap mempunyai inti yang sama, yaitu memandang administrasi sebagai suatu kegiatan, aktivitas pekerjaan, perbuatan, tindakan ataupun usaha.

Dengan kata lain, kegiatan yang dilakukan tidak hanya terdiri dari satu macam, tetapi merupakan suatu rangkaian kegiatan. Kegiatan itu dilakukan dalam suatu kerangka

kerja sama, yang dimaksud untuk mencapai tujuan tertentu. Jadi, di dalam usaha dan kerja sama ini dapat dicapai dengan efisien apabila dilaksanakan menurut satu cara tertentu, yaitu manajemen. Oleh sebab itu manajemen merupakan inti dari administrasi.

B. Pengertian Kepemimpinan

Kepemimpinan sebagai suatu hubungan kekuatan yang khususnya diwarnai oleh persepsi (penglihatan) anggota kelompok bahwa anggota kelompok yang lain mempunyai hak untuk memperoleh kegiatan sebagai seorang anggota suatu kelompok tertentu (Janda, 2006:13).

Gerth dan Mills, (2001:20), “Kepemimpinan dalam arti luas adalah suatu hubungan antara pemimpin dan yang dipimpin dimana pemimpin lebih banyak mempengaruhi daripada dipengaruhi, disebabkan karena pemimpin menghendaki yang dipimpin berbuat seperti dia dan tidak berbuat lain yang dimau sendiri.”

Jennings, (2005: 17), “Menjelaskan bahwa kepemimpinan muncul sebagai suatu hasil interaksi yang melibatkan perilaku yang membuat seseorang “terangkat” keperanan sebagai pemimpin oleh individu-individu lain”.

Beberapa pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah suatu proses saling mendorong melalui keberhasilan interaksi dari perbedaan perbedaan individu, mengontrol daya manusia dalam mengejar tujuan bersama.

Sehubungan dengan penjelasan di atas ini dapat dihipunkan sepuluh kelompok dari keseluruhan kepemimpinan yaitu :

1. Kepemimpinan sebagai suatu proses kelompok
2. Kepemimpinan sebagai kepribadian yang berakibat
3. Kepemimpinan sebagai seni menciptakan kesepakatan
4. Kepemimpinan sebagai kemampuan mempengaruhi
5. Kepemimpinan sebagai tindakan berperilaku
6. Kepemimpinan sebagai sebagai suatu hubungan kekuasaan
7. Kepemimpinan sebagai sarana pencapaian tujuan
8. Kepemimpinan sebagai hasil interaksi
9. Kepemimpinan sebagai pemisah peranan
10. Kepemimpinan sebagai awal struktur

Untuk memperjelas definisi dari kepemimpinan, berikut inik penulis mengutip pendapat dari : Howard H. Hoyt dalam Kartini Kartono (2000:87), menjelaskan bahwa kepemimpinan adalah seni untuk mempengaruhi tingkah laku manusia, kemampuan untuk membimbing orang lain.

Sedangkan kalau kita lihat di Indonesia mempunyai ciri-ciri sesuai dengan kepribadian bangsa Indonesia yaitu Pancasila yang merupakan azas kepemimpinan di Indonesia. Di dalam kepemimpinan Pancasila seorang pemimpin harus bersikap sebagai pengasuh yang mendorong, menuntun dan membimbing asuhannya. Dengan perkataan lain bahwa prinsip utama dari kepemimpinan Pancasila Ki Hajar Dewantara (dalam Moeljono.2003:54) pada buku Pola Kepemimpinan dan Kepemimpinan Pancasila adalah :

1. *Ing ngarso sung tulodho*, yang berarti bahwa seorang pemimpin harus mampu memberi contoh melalui sikap dan perbuatan dan menjadikan dirinya pola panutan dari orang-orang yang dipimpinnya.
2. *Ing madya mangun karso*, yang berarti bahwa seorang pemimpin harus mampu membangkitkan semangat bersewaka dan berkreasi pada orang-orang yang dipimpinnya.

3. *Tut wuri handayani*, yang berarti bahwa seorang pemimpin harus mampu mendorong orang-orang yang diasuhnya agar berani berjalan di depan dan sanggup bertanggung jawab.”

Ketiga prinsip kepemimpinan tersebut di atas sesuai dengan nilai-nilai luhur Pancasila serta didukung oleh norma-norma kepemimpinan yang baik seperti: berwibawa, jujur, bijaksana, mengayomi, berani dan mampu menghadapi kesulitan bersikap jujur, tegas dan bertanggung jawab atas keputusan yang diambil, sederhana, mengabdikan pada tugas, berjiwa besar, mempunyai sikap dan tingkah laku yang baik dan lain sebagainya, seorang pemimpin harus mencerminkan nilai-nilai moral Pancasila. Semangat kepemimpinan Pancasila itu dapat terwujud, apabila pribadi dari seorang pemimpin itu mempunyai ciri-ciri demokratis, rasional, efektif dan efisien. Dengan demikian dapat menunjang kepemimpinan yang selaras, serasi dan seimbang.

C. Syarat-syarat dan Sifat-sifat kepemimpinan

Kepemimpinan adalah kemampuan dan keterampilan seseorang yang menduduki jabatan sebagai pimpinan satuan kerja untuk mempengaruhi orang lain, terutama bawahannya, untuk berfikir dan bertindak sedemikian rupa sehingga melalui perilaku yang positif ia memberikan sumbangan nyata dalam pencapaian tujuan organisasi. Dalam suatu kepemimpinan ada syarat-syarat dan sifat-sifat yang harus dipenuhi yaitu sebagai berikut :

1. Syarat syarat kepemimpinan

Untuk memperoleh kepemimpinan yang baik, maka diperlukan syarat-syarat tertentu. Adapun syarat-syarat tertentu. Adapun syarat-syarat yang harus dipenuhi oleh para pemimpin dalam melaksanakan kepemimpinannya menurut Soewarno Handyaningrat (1982:2), adalah :

1. Watak yang baik meliputi karakter, budi dan moral
2. Intelegensi yang tinggi
3. Kesiapan lahir dan batin”

Dari ketiga syarat-syarat tersebut di atas faktor watak atau karakter yang baik sebagai seorang pemimpin adalah sangat penting dan memiliki nilai yang tinggi, hal ini mencakup nama baik seseorang, harga diri seseorang dan dapat dipercaya serta mampu memilih dan memilih antara baik dan yang buruk. Namun dari ketiga hal tersebut di atas seorang pemimpin hendaknya bertindak sesuai dengan syarat-syarat umum yang terjadi di dalam masyarakat yaitu :

1. Sadar akan tanggung jawab
2. Memiliki sifat-sifat kepemimpinan yang baik
3. Mampu mengendalikan dirinya dan sesuai dengan prinsip prinsip kepemimpinan.
4. Melaksanakan kegiatan-kegiatan dan perintah-perintah dengan penuh rasa tanggung jawab serta mampu merangkul bawahannya.
5. Mengenal bawahannya, maksudnya memahami akan sifat dan tingkah laku masing-masing dalam segala macam keadaan, suasana dan pengaruh lainnya serta memahami akan kepemimpinan

2. Sifat-sifat Kepemimpinan

Sifat-sifat kepemimpinan merupakan kualitas pribadi seseorang yang amat sangat berharga bagi seseorang pemimpin dalam menjalankan kepemimpinannya. Dengan demikian, antara syarat-syarat kepemimpinan dapat dibedakan dan dalam realisasi pelaksanaannya harus saling melengkapi. Syarat-syarat kepemimpinan lebih mengutamakan pada apa yang harus dimiliki bagi seorang pemimpin, sedangkan sifat-sifat kepemimpinan merupakan sikap serta tingkah laku seorang pemimpin yang

.....

dijadikan tauladan bagi bawahannya. Sifat-sifat kepemimpinan hendaknya dapat kita pahami, dalam kehidupan sehari-hari.

Dengan mendalami dan memahami sifat-sifat kepemimpinan, seorang pemimpin dapat menganalisa dirinya secara objektif dan kritis untuk memahami sifat-sifat yang ada pada dirinya mana yang kurang dan mana yang lebih. Dengan demikian, seorang pemimpin dapat menyadari akan sifat pada dirinya. Sehingga ia dapat meniru sifat-sifat kepemimpinan yang baik. Sifat-sifat kepemimpinan yang baik menurut Mamat R. Irwansyah (2003:70) "Antara lain :

- a. Jujur, sifat jujur merupakan perpaduan antara keteguhan watak, sehat dalam prinsip-prinsip moral, suka akan kebenaran, tulus hati dan perasaan halus mengenai etika keadilan dan nilai kebenaran.
- b. Berpengetahuan, berpengetahuan adalah totalitas dari pada kecerdasan dan pengertian luas yang diperoleh dengan jalan benar terus menerus.
- c. Berani, keberanian merupakan suatu tindakan yang mengakui adanya kekuatan atau kekhawatiran terhadap bahaya-bahaya dan kemungkinan-kemungkinan cercean atau celaan.
- d. Mampu mengambil keputusan, kemampuan mengambil keputusan adalah kecerdasan untuk memecahkan persoalan dengan cepat dan tepat serta menyatakan pendapatnya mengenai tindakan-tindakan yang harus di laksanakan secara tepat pula.
- e. Dapat dipercaya, merupakan kepastian pelaksanaan kewajiban dengan setepat-tepatnya.
- f. Berinisiatif, ialah tindakan yang sehat dan tepat dilaksanakan atas dasar pemikiran sendiri pada waktu tidak ada perintah-perintah tentang bagaimana mengatasi kesukaran atau petunjuk-petunjuk dari atasan.
- g. Bijaksana, bijaksana merupakan tindakan dan sikap yang menggambarkan pengertian yang sehat dan tepat mengenai jiwa seseorang.
- h. Tegak, ketegakan merupakan kemampuan mengambil keputusan atau tindakan yang tepat yang didasarkan kepada keyakinan, bahwa keputusan atau tindakan itu akan membawa keuntungan dalam kegiatan atau pelaksanaan tugas.
- i. Adil, sifat adil adalah kualitas keadaan tidak berat sebelah dan keteguhan dalam pelaksanaan tugas kepemimpinan.
- j. Menjadi tauladan, tauladan merupakan sifat yang paling utama dalam kepemimpinan. Tauladan berarti dapat menunjukkan sikap dan perilaku yang baik, sesuai dengan norma-norma kepribadian bangsa Indonesia pada umumnya.
- k. Tahan uji, tahan uji adalah stamina dan fisik dari kemampuan seorang untuk bertahan terhadap sakit, lelah, putus asa dan kesukaan atau kemalangan.
- l. Loyalitas, adalah kesetiaan seorang terhadap negara, bangsa dan tanah air terhadap tugas, kesatuan atasan dan bawahannya.
- m. Tidak mementingkan diri sendiri, tidak mementingkan diri sendiri adalah menghindarkan diri dari pada terpenuhinya kebutuhan dan kemajuan serta kesenangan diri sendiri dengan mengorbankan orang lain.
- n. Antusias, antusias adalah cara menunjukkan dan memperlihatkan perhatian yang tulus ikhlas serta semangat yang berkobar-kobar dalam pelaksanaan kewajiban.
- o. Simpati, berarti mampu menunjukkan sikap dan perilaku yang sopan serta dapat menghargai setiap anggota bawahan.
- p. Rendah hati, adalah menunjukkan sikap menghargai pada setiap orang yang dihadapi tanpa menghilangkan, merendahkan kedudukan yang dimiliki".

D. Tipe-Tipe kepemimpinan

Menurut Ian Kencana Syafe'i (2003:150) "dalam bukunya yang berjudul Sistem Administrasi Negara menyebutkan bahwa tipe dalam bahasa Inggris disebut *style* yang berarti corak atau mode seseorang yang tidak banyak berubah dalam menggerakkan sesuatu. Hal ini karena gaya merupakan kesanggupan, kekuatan, cara irama, ragam, bentuk, lagu, metode, yang keluar dari seseorang untuk bergerak serta berbuat sesuatu."

Ada beberapa tipe dalam kepemimpinan menurut Thusman dan O'Reilly dalam Darma (2004:58) yaitu :

1. Tipe Kharismatik
2. Tipe Birokratis
3. Tipe Demokratis
4. Tipe Militeristis
5. Tipe Kebebasan
6. Tipe Otokratis dalam Kepemimpinan Pemerintah

E. Prinsip-prinsip kepemimpinan

Siagian (2000,27) Di dalam prinsip-prinsip kepemimpinan, seorang pemimpin harus memegang prinsip-prinsip kepemimpinan tersebut sebab hal ini merupakan petunjuk atau pedoman seorang pemimpin untuk menjalankan kepemimpinannya. Untuk mengetahui prinsip-prinsip kepemimpinan yang berlaku penulis mengutip prinsip-prinsip kepemimpinan sebagai berikut :

1. Mahir dalam soal-soal teknik dan taktis
2. Ketahui diri sendiri, cari dan selalu mengusahakan perbaikan-perbaikan
3. Yakinkan diri sendiri, bahwa tugas-tugas dimengerti, diawasi dan dijalankan
4. Ketahui bawahan dan juga pelihara kesejahteraan mereka
5. Usahakan dan peliharalah sendiri, agar bawahan mendapatkan keterangan-keterangan yang diperlukan.
6. Tumbuhkan rasa tanggung jawab dikalangan bawahan
7. Berikan contoh yang baik
8. Mendidik bawahan sebagai satu tim kerja yang kompak
9. Buat keputusan-keputusan yang sehat dan tepat pada waktunya
10. Berikan tugas dan pekerjaan sesuai dengan kemampuannya.
11. Bertanggung jawab terhadap tindakan yang dilakukan

Memahami dan mempraktekkan serta mengamalkan prinsip-prinsip kepemimpinan tersebut di atas adalah merupakan suatu keharusan, namun hasil dari kepemimpinan seseorang tidaklah semata-mata tergantung pada kemahiran menggunakan azaz-azaz kepemimpinan serta prinsip-prinsip kepemimpinan saja.

F. Peran Kepemimpinan

Kepemimpinan didefinisikan sebagai proses untuk memberikan pengarahan dan pengaruh pada kegiatan yang berhubungan dengan tugas sekelompok anggotanya. Mereka yakin bahwa tim tidak akan sukses tanpa mengkombinasikan kontribusi setiap anggotanya untuk mencapai tujuan akhir yang sama.

Empat peranan itu menurut Ichak Adizes dalam Perilaku Organisasi (Nimran, 1999: 62), yakni : memproduksi, melaksanakan, melakukan informasi, dan memadukan (*integrating*). Henry Mintzberg, seorang ahli riset ilmu manajemen, mengemukakan bahwa ada sepuluh peran yang dimainkan oleh manajer di tempat kerjanya. Ia kemudian mengelompokkan kesepuluh peran itu ke dalam tiga kelompok, yaitu peran antarpribadi, peran informasional, dan peran pengambilan keputusan. Mintzberg kemudian

menyimpulkan bahwa secara garis besar, aktivitas yang dilakukan oleh manajer adalah berinteraksi dengan orang lain.

1. Peranan Hubungan Antar Pribadi (*Interpersonal Role*). Pada peranan ini, menyangkut hal-hal tentang pengembangan antar pribadi. contoh dari pengembangan dirinya adalah eksistensi manajer itu sendiri dengan dunia sekitarnya. Dalam peranan ini dibagi lagi atas tiga peranan, yaitu peranan sebagai :

- a. Peran sebagai tokoh (*figurehead role*), karena posisinya selaku kepala dalam organisasi setiap pemimpin mempunyai kewajiban untuk melakukan kegiatan yang bersifat seremonial atau dalam persoalan yang timbul secara formal.
- b. Peran sebagai pemimpin (*leader role*), dalam peranan ini manajer bertindak sebagai pemimpin. Karena jabatannya, pemimpin bertanggung jawab atas segala sesuatu yang dikerjakan anak buahnya. Misalnya, pemimpin bertanggung jawab atas penggajian dan latihan kerja anak buahnya. Selain itu merupakan tugasnya yang tidak langsung untuk memotivasi dan meningkatkan semangat kerja anak buahnya, serta harus berusaha menyelaraskan kebutuhan anak buahnya dengan kepentingan organisasi. Organisasi secara formal hanya menyediakan sejumlah kewenangan, kepemimpinanlah yang menentukan sejauhmana kekuasaan yang tersedia akan dimanfaatkan.
- c. Peran sebagai pejabat perantara/penghubung (*liaison role*), ialah kegiatan pemimpin untuk melakukan hubungan selain hubungan ke atas menurut jalur komando, juga melakukan peranan yang berinteraksi dengan teman sejawat, staf, orang-orang lain yang berada di luar organisasinya.

2. Peranan yang Berhubungan Dengan Informasi (*Informational Role*) Manajer berhubungan langsung dengan informasi. Pada peranan ini dibagi menjadi tiga peranan, yaitu peranan sebagai :

- a. Peran selaku pencatat (*monitor role*)
Karena jaringan kontak pribadinya demikian luas, pemimpin dapat mengumpulkan informasi dari berbagai pihak. Informasi itu diduplikatnya secara langsung, termasuk yang berupa desas-desus, kabar angin atau spekulasi. Informasi ini dapat berupa informasi lunak yang berguna bagi kepentingan organisasi. Selain itu dalam peran ini mengidentifikasi seorang manajer sebagai penerima dan pengumpul informasi, agar ia mampu untuk mengembangkan suatu pengertian yang baik dari organisasi yang dipimpinnya dan mempunyai pemahaman yang komplit tentang lingkungannya.
- b. Peran selaku penyebar (*disseminator role*)
Informasi yang berhasil diduplikatnya berdasarkan hubungan pribadinya, boleh jadi ada yang perlu diketahui oleh anak buahnya. Pemimpin dapat memberikan informasi yang diperlukan itu secara langsung. Mungkin pemimpin menjadi penghubung antara anak buah yang saling membutuhkan, jika diantara mereka secara formal tidak ada jalur informasi satu sama lain. Peran ini melibatkan manajer untuk menangani proses transmisi dari informasi-informasi ke dalam organisasi yang dipimpinnya.

c. Peran selaku juru bicara (*spokesman role*)

Peran selaku juru bicara adalah kegiatan pemimpin untuk memberikan keterangan tentang organisasinya kepada pihak luar. Semisal, seorang direktur perusahaan raksasa kadang-kadang harus menggunakan sebagian besar waktunya untuk memberikan keterangan tentang perusahaannya kepada para wartawan. Peran ini dimainkan manajer untuk penyampaian informasi keluar lingkungan organisasinya.

3. Pembuat Keputusan (*Decision Role*) Informasi tentu saja bukan akhir dari segala kegiatannya. Informasi merupakan masuk dasar untuk membuat keputusan. Pemimpin

memainkan peran utama dalam proses pembuatan keputusan. Peranan ini membuat manajer harus terlibat dalam suatu proses pembuatan strategi.

Peran pembuat keputusan diperinci menjadi:

- a. Peran sebagai wiraswastawan (*entrepreneur role*), pemimpin bertanggung jawab untuk memajukan dan menyesuaikan organisasinya dengan perkembangan lingkungan. Perannya selaku pengumpul informasi, suatu ketika mungkin menemukan gagasan-gagasan baru. Gagasan-gagasan baru ini kalau dianggapnya baik, dapat diterapkan di dalam organisasi yang dipimpinnya. Manajer bertindak sebagai pemrakarsa dan perancang dari banyak perubahan-perubahan yang terkendali dalam organisasinya.
- b. Peran sebagai penanggulangan gangguan (*disturbande handler role*), tidak ada suatu organisasi yang selalu berjalan mulus. Suatu saat pasti akan mengalami gangguan tertentu yang disebabkan perkembangan keadaan. Gangguan itu bukan saja disebabkan keterbatasan pemimpin untuk mengenali situasi, tetapi juga karena pemimpin yang terbaikpun tidak mungkin meramalkan akibat dari seluruh tindakannya. Pendek kata gangguan itu datang dari suatu hal yang di luar jangkauannya. Selaku pemimpin, ia harus mampu mengatasinya. Jika perannya selaku wiraswastawan berupa inisiatif untuk mengadakan penanggulangan dengan sukarela, perannya selaku penanggulangan gangguan merupakan seharusnya yang mesti dilakukan. Dimana manajer bertanggung jawab terhadap organisasi ketika organisasinya terancam bahaya, misalnya : akan dibubarkan, terkena gossip, isu-isu kurang baik, dan lain sebagainya.
- c. Peran sebagai pembagi sumber daya (*resources allocator of role*), peran pemimpin selaku pembagi sumber daya adalah tanggung jawab pemimpin dalam menentukan "siapa akan dapat apa", dalam organisasi yang dipimpinnya. Sumber daya yang paling penting untuk diatur pembagiannya adalah waktu yang dimiliki. Selanjutnya pemimpin dibebani tugas untuk mengatur pola hubungan formal yang mengatur bagaimana pekerjaan dibagi dan dikoordinasikan. Dalam peran ini manajer memainkan peranan untuk memutuskan kemana sumber dana akan didistribusikan ke bagian-bagian dari organisasinya.
- d. Peran sebagai perunding (*negotiator role*), penelitian membuktikan bahwa pemimpin menggunakan waktunya yang tidak sedikit untuk mengadakan perjanjian demi perjanjian. Penutupan perjanjian ini nampaknya telah merupakan tugasnya yang rutin, yang mengalir dari kedudukannya sebagai pusat syaraf organisasi dan kewenangan yang dimilikinya dalam organisasi

G. Kinerja

Ditinjau dari kalimatnya, kinerja berkaitan dengan usaha, kegiatan atau program yang diprakarsai dan dilaksanakan oleh pimpinan dari suatu organisasi untuk merencanakan, mengarahkan, dan mengendalikan prestasi dari pegawai.

1. Pengertian Kinerja

Kinerja mengacu pada prestasi pegawai yang diukur berdasarkan standar atau kriteria yang ditetapkan perusahaan. Pengertian kinerja atau prestasi kerja diberi batasan oleh Maier dalam Moh As'ad (2003:71) sebagai kesuksesan seseorang di dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Lebih tegas lagi *Lawler and Potter* menyatakan bahwa kinerja adalah "*successful role achievement*" yang diperoleh seseorang dari perbuatan-perbuatannya.

Kinerja sebagai hasil-hasil fungsi pekerjaan/kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu (Tika, 2006:17).

Menurut Rivai dan Basri (2005:22) pengertian kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawab dengan hasil seperti yang diharapkan. Menurut Bambang Guritno dan Waridin (2005:45) kinerja merupakan perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh pegawai dengan standar yang telah ditentukan. Sedangkan menurut Hakim (2006:89) mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja yang dicapai oleh individu yang disesuaikan dengan peran atau tugas individu tersebut dalam suatu perusahaan pada suatu periode waktu tertentu, yang dihubungkan dengan suatu ukuran nilai atau standar tertentu dari perusahaan dimana individu tersebut bekerja.

2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Adapun faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja dari pegawai adalah sebagai berikut :

- a. Efektifitas dan efisiensi, dalam hubungannya dengan kinerja organisasi, maka ukuran baik buruknya kinerja diukur oleh efektifitas dan efisiensi.
- b. Otoritas dan tanggung jawab, wewenang dan tanggung jawab setiap orang dalam suatu organisasi akan mendukung kinerja pegawai tersebut.
- c. Disiplin, secara umum disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri pegawai terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan.
- d. Inisiatif, berkaitan dengan daya pikir seseorang, serta kreatifitas dalam bentuk ide atau gagasan untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan dari organisasi.

3. Ukuran Kinerja

Penilaian kinerja atau performance appraisal, pada dasarnya merupakan faktor kunci guna mengembangkan suatu organisasi secara efektif dan efisien, karena adanya kebijakan atau program yang lebih baik atas sumber daya manusia yang ada dalam organisasi. Penilaian kinerja individu sangat bermanfaat bagi dinamika pertumbuhan organisasi secara keseluruhan, melalui penilaian tersebut maka dapat diketahui kondisi sebenarnya tentang bagaimana kinerja dari pegawai tersebut. Untuk mengetahui kinerja pegawai (Rucky, 2001:14), maka diperlukan beberapa kegiatan-kegiatan khusus, yaitu :

- a. *Quality*, merupakan tingkat sejauh mana proses atau hasil pelaksanaan kegiatan mendekati kesempurnaan.
- b. *Quantity*, merupakan jumlah yang dihasilkan, misalnya jumlah rupiah, unit, siklus kegiatan yang dilakukan.
- c. *Timeliness*, merupakan sejauh mana suatu kegiatan diselesaikan pada waktu yang dikehendaki, dengan memperhatikan koordinasi output lain serta waktu yang tersebut untuk kegiatan orang lain.
- d. *Cost Effectiveness*, merupakan tingkat sejauh mana penggunaan sumber daya organisasi (manusia, keuangan, teknologi dan material) dimaksimalkan untuk mencapai hasil tertinggi atau pengurangan dimaksimalkan untuk mencapai hasil tertinggi atau pengurangan kerugian dari setiap unit penggunaan sumber daya.
- e. *Need for supervision*, merupakan tingkat sejauh mana seorang pekerja dapat melaksanakan suatu fungsi pekerjaan tanpa memerlukan pengawasan seseorang supervisor untuk mencegah tindakan yang kurang diinginkan.
- f. *Interpersonal Impact*, merupakan tingkat sejauh mana pegawai memelihara harga diri, nama baik, dan kerja sama diantara rekan kerja dan bawahan

3. METODE PENELITIAN

A. Metode Penelitian

Penelitian ini secara deskriptif kualitatif memaparkan tentang peranan kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja anggota kepolisian pada Polsek Ilir Timur II Kota Palembang. Pandangan peranan kepemimpinan dimaksud terutama pada konsep dan program, pegawainya. Dalam pengumpulan data untuk penulisan ini, penulis menggunakan beberapa cara yaitu Wawancara, Observasi, Penelitian Dokumen. Metode analisis data mengacu pada analisis yang dikemukakan oleh Miles dan Huberman (1992:16-21), dengan tahapan sebagai berikut Reduksi data, Penyajian dan analisis data, Menarik kesimpulan / verifikasi

4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

Peranan Seorang Pemimpin dalam Meningkatkan Kinerja Anggota Kepolisian Pada Polsek Ilir Timur II Palembang

1. Peranan Hubungan Antar Pribadi (*Interpersonal Role*)

Pada peranan ini, menyangkut hal-hal tentang pengembangan antar pribadi. contoh dari pengembangan dirinya adalah eksistensi pimpinan itu sendiri dengan dunia sekitarnya. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan melalui wawancara dengan Kepala Polisi Sektor Ilir Timur Kota Palembang yaitu M. Nuzuar, tanggal 16 April 2012, diketahui bahwa peranan kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja anggota polisi di Kepolisian Sektor Ilir Timur II Kota Palembang perlu ditingkatkan secara profesional. Bahwa pelaksanaan kegiatan peningkatan kinerja anggota polisi memerlukan peranan pimpinan yang maksimal. Dengan demikian seorang anggota kepolisian diharapkan dapat meningkatkan kinerjanya sehingga prestasi kerja akan menjadi lebih baik.

Adapun yang berperan serta dalam peningkatan kinerja anggota polisi di Kepolisian sebagaimana dijelaskan Kepala Kepolisian Sektor Ilir Timur II Kota Palembang melalui wawancara 16 April 2012 adalah :

- Kepala Unit (Kanit) Iptu Agung A, SH
- Kepala Seksi Umum Aiptu M. Ridwan
- Anggota Polsek Ilir Timur II Kota Palembang

Peran pemimpin merupakan sumber penting lain dari kepuasan kerja, ada dua dimensi peran pemimpin yang berpusat pada pegawai, diukur menurut tingkat di mana penyedia menggunakan ketertarikan personal dan peduli pada pegawai. Hal itu secara umum dimanifestasikan dalam cara-cara seperti meneliti seberapa baik kerja pegawai, memberikan nasihat dan bantuan pada individu, dan berkomunikasi dengan rekan kerja secara personal maupun dalam konteks pekerjaan. Peran kepemimpinan berorientasi pada peningkatan kemampuan berfokus pada pengembangan keterampilan-keterampilan pegawai untuk harus secara hati-hati mencocokkan kontrol yang berlaku dengan hasil-hasil yang diinginkan. (Nuzuar, 16 April 2012).

Selain itu Iptu Agung A. melalui wawancara pada tanggal 17 April 2012 mengatakan bahwa peran kepemimpinan berorientasi peningkatan kemampuan berfokus pada pengembangan keterampilan-keterampilan pegawai untuk meningkatkan kualitas kinerja pegawai.

2. Peranan yang Berhubungan Dengan Informasi (*Informational Role*)

Pimpinan berhubungan langsung dengan informasi. Pada peranan ini dibagi menjadi tiga peranan, yaitu peranan sebagai :

- a. Peran selaku pencatat (*monitor role*)
- b. Peran selaku penyebar (*disseminator role*)
- c. Peran selaku juru bicara (*spokesman role*)

Bripka Edison pada tanggal 17 April 2012 menjelaskan bahwa kinerja pegawai perlu dikelola secara baik untuk mencapai tujuan organisasi, melalui

kontributor individu dan bagian dari kelompok dikembangkan melalui proses bersama antara kapolsek dan anggota polsek yang lebih berdasarkan kesepakatan dari pada instruksi, walaupun pada dasarnya kegiatan dikepolisian merupakan instruksi dari atasan kepada bawahan tetapi pengawasan harus tetap dilaksanakan sehubungan dengan peran pimpinan sebagai penyebar informasi.

Kapolsek harus memberikan kontribusi bagi peningkatan hasil kerja yang diharapkan dengan tujuan agar produktivitas kerja anggota bisa terpenuhi. Dimana produktivitas kerja dapat ditinjau berdasarkan tingkatnya dengan tolak ukur masing-masing. Tolak ukur produktivitas kerja dapat dilihat dari kinerja atau prestasi kerja anggota polsek. Kapolsek melakukan penilaian atas kinerja atau prestasi kerja anggota polsek untuk melihat dan meningkatkan produktivitas kerja anggota. Penilaian prestasi kerja merupakan suatu sistem yang digunakan untuk menilai segenap perilaku kerja anggota dalam kurun waktu tertentu melalui pengawasan dan instruksi. (Aiptu M. Ridwan, 16 April 2012).

Pemimpin harus mampu mempengaruhi bawahan, mengenal sifat-sifat bawahan, mendiagnosa situasi, kemampuan membuat keputusan, kemampuan menguasai teknik-teknik komunikasi, mampu bersikap partisipatif, mampu menjalin hubungan yang baik dengan bawahan, mampu memberikan penilaian dan memberikan penghargaan. (Iptu Agung A, 16 April 2012)

Adapun ciri khas atasan yang dikagumi sehingga para bawahan bersedia mengikuti perilakunya adalah, apabila atasan memiliki sifat jujur, memandang masa depan, memberikan inspirasi, dan memiliki kecakapan tekhnikal maupun manajerial. Beberapa kriteria kualitas kepemimpinan atasan yang baik antara lain, memiliki komitmen organisasional yang kuat, visionary, disiplin diri yang tinggi, tidak melakukan kesalahan yang sama, antusias, berwawasan luas, kemampuan komunikasi yang tinggi, manajemen waktu, mampu menangani setiap tekanan, mampu sebagai pendidik atau guru bagi bawahannya, empati, berpikir positif, memiliki dasar spiritual yang kuat, dan selalu siap melayani.

3. Pembuat Keputusan (*Decission Role*)

Informasi tentu saja bukan akhir dari segala kegiatannya. Informasi merupakan masukan dasar untuk membuat keputusan. Pemimpin memainkan peran utama dalam proses pembuatan keputusan.

Dalam memberikan keputusan, seorang pimpinan tidak bisa memberikan keputusan berdasarkan inisiatif sendiri, karena dalam kemiliteran keputusan tertinggi di tangan Kapolri yang instruksinya diturunkan melalui SKEP atau telegram, keputusan tidak bisa dirubah menyesuaikan dengan kondisi wilayah kerja kapolsek dan sampai kepada pelaksana intruksi kerja tetap sama. Sekalipun perintah tidak diucapkan secara lisan oleh Kapolsek, bisa diwakilkan pada kepala-kepala bagian yang ditunjuk secara langsung. Informasi awal berupa instruksi yang diberikan kepada anggota merupakan akhir keputusan dan pimpinan menunggu hasil yang akan diaktualisasikan oleh anggota kepolisian sesuai dengan rencana dan target yang diinginkan. (Iptu Agung A, 16 April 2012)

B. Faktor-faktor yang Menghambat Peranan Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Kinerja Anggota Kepolisian pada Polsek Ilir Timur II Palembang

Faktor yang menghambat peranan kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja anggota kepolisian terdiri dari dua bagian. Hambatan kerja yang sering terjadi pada anggota kepolisian sebagaimana dijelaskan Briptu Willamto melalui wawancara tanggal 18 April 2012, bahwa hambatan kerja pada Anggota Kepolisian Sektor Ilir Timur II Palembang adalah kemampuan kerja pegawai tidak memadai akibatnya kadar anggota

kepolisian yang memiliki keterampilan, kemauan, mampu, bisa, serta dapat menyelesaikan suatu tugas pekerjaan yang menjadi wewenang dan tanggung jawabnya tidak dapat memberikan hasil dan mencapai tujuan organisasi kerjanya.

Faktor penghambat lainnya, berdasarkan wawancara dengan Anggota Kepala Polisi Sektor Ilir Timur II Kota Palembang pada hari rabu, tanggal 18 April 2012 Pukul 10.00 wib diperoleh informasi bahwa kemampuan kerja anggota mencakup kemampuan kerja intelektual, dan kemampuan kerja fisik. Kemampuan kerja intelektual yaitu kapabilitas untuk melaksanakan suatu tugas pekerjaan pada tataran atau yang berkaitan kegiatan mental, dan kemampuan kerja fisik adalah kapabilitas menjalankan suatu tugas pekerjaan yang menuntut stamina, keterampilan, kekuatan, dan karakteristik fisik lainnya (M. Ridwan, wawancara 19 April 2012)

Hambatan kerja pada Anggota Kepolisian Sektor Ilir Timur II Palembang berhubungan dengan Kemampuan Kerja Pegawai yang meliputi kematangan kerja pegawai yang tercakup dalam aspek kemampuan kerja pegawai meliputi dua ranah yaitu (1) ranah pengetahuan dan (2) ranah keterampilan. Artinya, Anggota yang tidak memiliki kematangan kerja yang tinggi dalam bidang tugas pekerjaan tertentu tidak memiliki pengetahuan, kemampuan, dan pengalaman untuk melaksanakan tugas pekerjaannya tersebut tanpa arahan orang lain. (Kopol M. Nuzuar, Wawancara 18 April 2012)

Menurut Iptu Agung A. dalam wawancara tanggal 18 April 2012, pegawai yang tidak bertanggung jawab, tidak memiliki komitmen, integritas, motivasi, dan tidak memiliki keyakinan terhadap diri sendiri, bahwa ia merasa mampu melakukan suatu pekerjaan tertentu, adalah pegawai yang memiliki kematangan psikologis rendah di bidang tugas pekerjaannya. Pegawai yang kematangan psikologis rendah, merupakan salah satu penghambat dari peningkatan peranan pimpinan dalam meningkatkan kinerja anggota kepolisian jika hasil kerjanya tidak meningkat, maka tujuan organisasi tidak dapat dicapai sebagaimana yang telah ditentukan sebelumnya.

5.1 Pembahasan

Analisa dan evaluasi bertujuan untuk menilai sejauh mana peranan kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja anggota kepolisian pada Polsek Ilir Timur II Kota Palembang dalam menerapkan sistem kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja anggota kepolisian tersebut. Dalam melaksanakan peranan kepemimpinan tersebut, dalam hal ini penulis mencoba meneliti peranan kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja anggota kepolisian pada Polsek Ilir Timur II Kota Palembang.

C. Pelaksanaan Peranan Seorang Pemimpin dalam Meningkatkan Kinerja Anggota Kepolisian Pada Polsek Ilir Timur II Palembang

1. Peranan Hubungan Antar Pribadi (*Interpersonal Role*)

Pada peranan ini, menyangkut hal-hal tentang pengembangan antar pribadi. contoh dari pengembangan dirinya adalah eksistensi pimpinan itu sendiri dengan dunia sekitarnya. Ini sesuai dengan hasil wawancara dengan kapolsek Ilir Timur II yang menyatakan peran pemimpin merupakan sumber penting lain dari kepuasan kerja, ada dua dimensi peran pemimpin yang berpusat pada pegawai, diukur menurut tingkat di mana penyedia menggunakan ketertarikan personal dan peduli pada pegawai.

Pelaksanaan peranan seorang pemimpin dalam meningkatkan kinerja anggota kepolisian pada Polsek Ilir Timur II Palembang sehingga hasil kerja dari anggota kepolisian sudah cukup baik, terutama komunikasi dengan anggota kepolisian. Peran pimpinan yaitu Kapolsek sudah cukup aktif, dan akan semakin meningkat. Kinerja pada dasarnya merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

.....

Dalam hal ini, pegawai bisa belajar seberapa besar kinerja mereka melalui sarana informasi seperti komentar baik dari mitra kerja. Namun demikian penilaian kinerja yang mengacu kepada suatu sistem formal dan terstruktur yang mengukur, menilai dan mempengaruhi sifat-sifat yang berkaitan dengan pekerjaan perilaku dan hasil termasuk tingkat ketidakhadiran. Fokus penilaian kinerja adalah untuk mengetahui seberapa produktif seorang pegawai dan apakah ia bisa berkinerja sama atau lebih efektif di masa yang akan datang.

Hal ini sesuai dengan peran hubungan antar pribadi yang terbagi 3 peranan yaitu :

- a. Peran sebagai tokoh (*figurehead role*), karena posisinya selaku kepala dalam organisasi setiap pemimpin mempunyai kewajiban untuk melakukan kegiatan yang bersifat seremonial atau dalam persoalan yang timbul secara formal.
- b. Peran sebagai pemimpin (*leader role*), dalam peranan ini manajer bertindak sebagai pemimpin. Karena jabatannya, pemimpin bertanggung jawab atas segala sesuatu yang dikerjakan anak buahnya. Misalnya, pemimpin bertanggung jawab atas penggajian dan latihan kerja anak buahnya. Selain itu merupakan tugasnya yang tidak langsung untuk memotivasi dan meningkatkan semangat kerja anak buahnya, serta harus berusaha menyelaraskan kebutuhan anak buahnya dengan kepentingan organisasi. Organisasi secara formal hanya menyediakan sejumlah kewenangan, kepemimpinanlah yang menentukan sejauhmana kekuasaan yang tersedia akan dimanfaatkan.
- c. Peran sebagai pejabat perantara/penghubung (*liaison role*), ialah kegiatan pemimpin untuk melakukan hubungan selain hubungan ke atas menurut jalur komando, juga melakukan peranan yang berinteraksi dengan teman sejawat, staf, orang-orang lain yang berada di luar organisasinya.

Temuan-temuan tersebut mengisyaratkan bahwa para pemimpin harus secara hati-hati mencocokkan kontrol yang berlaku dengan hasil-hasil yang diinginkan. Secara keseluruhan, hal ini sesuai dengan pendapat bahwa informasi dan efek penguatan berubah, yang mengisyaratkan perlunya membedakan antara informasi yang tersedia dan penguatan aktual yang diamban kepada pegawai. Mereka juga menunjukkan bahwa pengawasan aktifitas dan pengawasan kecakapan memiliki efek yang berbeda-beda dan menggambarkan perbedaan yang tajam antara dua jenis pengawasan perilaku. Selanjutnya menurut Challagalla dan Shervani (2006:24) peran pengawasan pimpinan (supervisor) memiliki efek positif secara langsung dan tidak langsung terhadap kepuasan kerja pegawai.

2. Peranan yang Berhubungan Dengan Informasi (*Informational Role*)

Pimpinan atau Manajer berhubungan langsung dengan informasi. Sesuai dengan hasil wawancara dengan Bripka Edison dijelaskan bahwa kinerja pegawai perlu dikelola secara baik untuk mencapai tujuan organisasi, melalui kontributor individu dan bagian dari kelompok dikembangkan melalui proses bersama antara kapolsek dan anggota polsek yang lebih berdasarkan kesepakatan dari pada instruksi, walaupun pada dasarnya kegiatan dikepolisian merupakan instruksi dari atasan kepada bawahan tetapi pengawasan harus tetap dilaksanakan sehubungan dengan peran pimpinan sebagai penyebar informasi.

Pimpinan harus memberikan kontribusi bagi peningkatan hasil kerja yang diharapkan dengan tujuan agar produktivitas kerja anggota bisa terpenuhi. Dimana produktivitas kerja dapat ditinjau berdasarkan tingkatnya dengan tolak ukur masing-masing. Tolak ukur produktivitas kerja dapat dilihat dari kinerja atau prestasi kerja anggota polsek. Kapolsek melakukan penilaian atas kinerja atau prestasi kerja anggota polsek untuk melihat dan meningkatkan produktivitas kerja anggota. Penilaian prestasi kerja merupakan suatu

.....

sistem yang digunakan untuk menilai segenap perilaku kerja anggota dalam kurun waktu tertentu melalui pengawasan dan instruksi. Dari wawancara tersebut diketahui bahwa pimpinan atau manajer berhubungan langsung dengan informasi telah dilaksanakan dengan cukup baik di Kepolisian Sektor Ilir Timur II Kota Palembang.

Pada peranan ini dibagi menjadi tiga peranan, yaitu peranan sebagai berikut :

a. Peran selaku pencatat (*monitor role*)

Karena jaringan kontak pribadinya demikian luas, kapolsek tidak bisa mengumpulkan informasi dari berbagai pihak. Hal ini dilaksanakan oleh kepala seksi yang ditunjuk. Selain itu dalam peran ini mengidentifikasi seorang pimpinan sebagai penerima dan pengumpul informasi, tidak bisa untuk mengembangkan suatu pengertian yang baik dari organisasi yang dipimpinnya dan mempunyai pemahaman yang komplit tentang lingkungannya karena waktu tugas atau dinas yang selalu berubah (mutasi yang tidak bisa diukur waktunya).

b. Peran selaku penyebar (*disseminator role*)

Informasi yang berhasil didapatkannya berdasarkan hubungan pribadinya, boleh jadi ada yang perlu diketahui oleh anak buahnya. Kapolsek tidak dapat memberikan informasi yang diperlukan itu secara langsung. Peran ini seharusnya melibatkan pimpinan untuk menangani proses transmisi dari informasi-informasi ke dalam organisasi yang dipimpinnya.

c. Peran selaku juru bicara (*spokesman role*)

Peran selaku juru bicara adalah kegiatan pemimpin untuk memberikan keterangan tentang organisasinya kepada pihak luar. Hal ini tidak bisa dilakukan karena akan menghabiskan sebagian besar waktunya untuk memberikan keterangan tentang kondisi yang terjadi kepada para anggota. Peran ini dimainkan kepala seksi untuk penyampaian informasi untuk disampaikan pada anggota kepolisian atau keluar lingkungan kepolisian.

Hal ini tidak sejalan dengan pendapat Siagian (2000: 28) yang menyatakan kepemimpinan adalah kemampuan yang dimiliki oleh seorang pemimpin untuk mendorong bawahan atau pengikut untuk bekerja dengan penuh semangat dan keyakinan. Pemberian motivasi dikatakan penting karena pemimpin itu tidak sama dengan pegawai. Seorang pemimpin tidak dapat melakukan pekerjaan sendirian, keberhasilannya ditentukan oleh hasil kerja pegawai (bawahan). Untuk melaksanakan tugas sebagai seorang pemimpin ia harus membagi-bagi tugas dan pekerjaan tersebut kepada seluruh bawahan yang ada dalam perusahaan. Suatu Instansi akan meningkat kinerjanya bila adanya kerjasama dan hubungan yang baik antara pimpinan dan pegawainya. Karena dengan meningkatkan kinerja pegawai otomatis akan meningkatkan kinerja Instansi.

Dan pegawaipun sebaiknya diperlakukan seperti partner usaha dan bukan sebagai buruh semata. Persoalan pegawai yang terkadang dibuat seperti buruh-buruh yang fasilitas dan pelayanan kurang diperhatikan oleh para pimpinannya. Dan tidak adanya hubungan dan kerjasama yang baik antar mereka. Ketidak-puasan para pegawai ini menimbulkan hal-hal yang tidak diinginkan dan dapat merugikan perusahaan yang bersangkutan. Misalnya; adanya aksi mogok kerja, kemangkiran pegawai meningkat, turunnya kinerja pegawai, dan lain-lain. Yang pada akhirnya akan menurunkan kinerja perusahaan itu sendiri. Maka, para pimpinan sebaiknya mengerti apa yang dibutuhkan para pegawai dan mengetahui keinginan-keinginan apa yang membuat pegawai puas dan meningkatkan kinerjanya, berikut semua konsekuensinya, termasuk apa dan berapa bonus yang akan mereka terima jika target atau tujuan kerjanya tercapai. Sehingga para pegawai tidak melakukan hal-hal yang tidak sepatasnya dikerjakan.

3. Pembuat Keputusan (*Decission Role*)

Informasi merupakan masukan dasar untuk membuat keputusan. Pemimpin memainkan peran utama dalam proses pembuatan keputusan. Peranan ini membuat manajer harus terlibat dalam suatu proses pembuatan strategi. Dalam hal peran pemimpin sebagai pembuat keputusan tidak bisa diterapkan di Kepolisian Ilir Timur II Kota Palembang karena dalam memberikan keputusan, seorang pimpinan tidak bisa memberikan keputusan berdasarkan inisiatif sendiri. Informasi awal berupa instruksi yang diberikan kepada anggota merupakan akhir keputusan dan pimpinan menunggu hasil yang akan diaktualisasikan oleh anggota kepolisian sesuai dengan rencana dan target yang diinginkan.

Menurut Hersey dan Blanchard, pimpinan adalah seseorang yang dapat mempengaruhi orang lain atau kelompok untuk melakukan unjuk kerja maksimum yang telah ditetapkan sesuai dengan tujuan organisasi. Organisasi akan berjalan dengan baik jika pimpinan mempunyai kecakapan dalam bidangnya, dan setiap pimpinan mempunyai keterampilan yang berbeda, seperti keterampilan teknis, manusiawi dan konseptual. Sedangkan bawahan adalah seorang atau sekelompok orang yang merupakan anggota dari suatu perkumpulan atau pengikut yang setiap saat siap melaksanakan perintah atau tugas yang telah disepakati bersama guna mencapai tujuan. Dalam suatu organisasi, bawahan mempunyai peranan yang sangat strategis, karena sukses tidaknya seseorang pimpinan bergantung kepada para pengikutnya ini. Oleh sebab itu, seorang pemimpin dituntut untuk memilih bawahan dengan secermat mungkin. Pemimpin harus memberikan kontribusi bagi peningkatan produktivitas kerja anggotanya dan pemimpin harus mampu mempengaruhi bawahan. Adapun ciri khas atasan yang dikagumi sehingga para bawahan bersedia mengikuti perilakunya adalah :

1. Apabila atasan memiliki sifat jujur, memandang masa depan, memberikan inspirasi, dan memiliki kecakapan tekhnikal maupun manajerial.
2. Kepemimpinan atasan yang baik harus memiliki komitmen organisasional yang kuat, visionary, disiplin diri yang tinggi, tidak melakukan kesalahan yang sama, antusias, berwawasan luas, kemampuan komunikasi yang tinggi, manajemen waktu, mampu menangani setiap tekanan, mampu sebagai pendidik atau guru bagi bawahannya, empati, berpikir positif, memiliki dasar spiritual yang kuat, dan selalu siap melayani.

Dalam kepemimpinan di Kepolisian Ilir Timur II, diterapkan peran pemimpin yang tidak menengahkan kerja sama antara pimpinan dan bawahan. Tipe kepemimpinan yang digunakan adalah tipe otokritas, yaitu cara dan irama seorang pemimpin pemerintah dalam menghadapi bawahan dan masyarakatnya dengan memakai metode paksaan kekuasaan (*coercive power*). Cara ini mempercepat waktu dikalangan militer, karena ini diterapkan sistem komando dengan *one way trafic* dalam komunikasi pemerintahannya sehingga efektif hasilnya. Tetapi sangat berakibat fatal bagi daerah-daerah yang sudah maju karena ketakutan bawahan hanya ketika pemimpin pemerintahan sedang memiliki kekuasaan saja.

Usaha memperhatikan pegawai merupakan salah satu cara agar pegawai mampu meningkatkan produktivitas kerjanya dengan baik. Dengan adanya perhatian dari seorang pemimpin dan dilaksanakannya penilaian prestasi kerja terhadap pegawai, maka pegawai tersebut akan merasa dirinya dihargai, diperhatikan dan dibutuhkan oleh perusahaan. Sehingga dengan demikian diharapkan terjadinya usaha meningkatkan produktivitas yang baik dalam diri masing-masing pegawai dan dijadikan landasan atau acuan bagi setiap pegawai maupun bagi organisasi perusahaan itu sendiri untuk lebih mengerti setiap aspek kegiatan yang sesuai dengan organisasi atau perusahaan. Setiap organisasi harus mampu untuk selalu menjaga dan meningkatkan produk kerja pegawai sesuai dengan kemampuan

dan keterampilan masing masing pegawai. Produktivitas kerja pegawai dapat optimal antara lain apabila dalam pelaksanaan pekerjaan selalu mendapat perhatian dan bimbingan dari atasan. Bimbingan pada pegawai hakikatnya akan membantu memecahkan persoalan-persoalan pekerjaan mengingat kemampuan dan keterampilan setiap pegawai berbeda-beda yang selanjutnya akan memberikan dan menumbuhkan produktivitas kerja pegawai.

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa kekuasaan seorang pemimpin datang dari kemampuannya untuk mengetahui orang lain, karena sifat dan sikapnya, luas pengetahuannya dan pengalamannya pandai berkomunikasi atau merupakan kemampuan untuk menerapkan *interpersonal relation* sehingga pandai bergaul, ia harus membina dirinya agar mampu mengubah perilaku anak buahnya, sesuai dengan yang diharapkan agar memudahkan dalam pencapaian tujuan organisasi dengan menciptakan kerja sama yang baik dengan bawahannya.

Kepemimpinan memiliki peran yang sangat penting dalam meningkatkan produktivitas kerja pegawainya. Dimana produktivitas kerja dapat ditinjau berdasarkan tingkatnya dengan tolak ukur masing-masing. Tolak ukur produktivitas kerja dapat dilihat dari kinerja atau prestasi kerja pegawai. Oleh karena itu diperlukan penilaian atas kinerja atau prestasi kerja pegawai untuk melihat dan meningkatkan produktivitas kerja pegawai. Penilaian prestasi kerja merupakan suatu sistem yang digunakan untuk menilai segenap perilaku kerja pegawai dalam kurun waktu tertentu.

Penilaian prestasi kerja mutlak harus dilakukan untuk mengetahui prestasi yang dapat dicapai setiap pegawai. Dengan penilaian prestasi kerja berarti para bawahan mendapat perhatian dari atasannya, sehingga mendorong mereka bergairah bekerja, yang berarti berpengaruh pada peningkatan produktivitas kerja pegawai, asalkan proses penilaiannya jujur dan objektif serta ada tindak lanjutnya. Pentingnya penilaian prestasi kerja pegawai yang rasional dan diterapkan secara objektif terlihat pada kepentingan yaitu : kepentingan pegawai yang bersangkutan dan kepentingan organisasi. Bagi para pegawai penilaian prestasi kerja tersebut bermanfaat untuk menentukan tujuan, rencana dan pengembangan karirnya, sedangkan bagi organisasi, hasil penilaian kerja para pegawai sangat penting arti dan perannya dalam pengambilan keputusan dari berbagai aspek secara efektif dan efisien.

D. Faktor Penghambat dari Pelaksanaan Peranan Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Kinerja Anggota Kepolisian pada Polsek Ilir Timur II Palembang

Berdasarkan hasil dari penelitian, diketahui bahwa faktor penghambat dari pelaksanaan peranan kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja anggota kepolisian masih harus mendapatkan perhatian khusus. Karena efektifitas dan efisiensi, dalam hubungannya dengan kinerja dalam kepolisian, maka ukuran baik buruknya kinerja diukur oleh efektifitas dan efisiensi. Dikatakan efektif bila mencapai tujuan, dikatakan efisien bila hal itu memuaskan sebagai pendorong mencapai tujuan. Sedangkan dari penelitian diketahui kondisi efektif masih sangat jauh dari mencapai tujuan.

Karena sistem kerja kepolisian yang cenderung otoriter dan keras, maka anggota kepolisian jadi kurang inisiatif. Inisiatif, berkaitan dengan daya pikir seseorang, serta kreatifitas dalam bentuk ide atau gagasan untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan dari organisasi.

Hal ini mempengaruhi pola kinerja dari anggota kepolisian. Kemampuan kerja pegawai tidak memadai maka kadar anggota kepolisian yang memiliki keterampilan, kemauan, mampu, bisa, serta dapat menyelesaikan suatu tugas pekerjaan yang menjadi wewenang dan tanggung jawabnya tidak dapat memberikan hasil dan mencapai tujuan

organisasi kerjanya. Berdasarkan uraian di atas, jika diinduksi dapat dinyatakan, bahwa kemampuan kerja anggota kepolisian meliputi dua ranah yaitu :

1. Pengalaman Kerja Pegawai.

Pengalaman kerja pegawai dapat diperoleh melalui pendidikan dan pelatihan, baik pendidikan formal, nonformal, maupun informal, dan masa kerja baik di satu unit organisasi kerja maupun di beberapa unit organisasi kerja. Jadi, pengalaman kerja yang dimiliki pegawai bisa didapat selama mereka duduk di bangku sekolah atau kuliah, pelatihan, seminar, dan kegiatan ilmiah lainnya, sehingga menjadi pengalaman, kecakapan, dan keterampilan yang dimiliki untuk melakukan suatu pekerjaan tertentu. Pengalaman kerja dapat dikatakan sebagai keahlian atau keterampilan khusus yang dimiliki pegawai, yang meliputi tingkat pendidikan, pelatihan yang pernah diikuti, yang mencerminkan kemampuan intelektual dan keterampilan.

Pengalaman kerja pegawai merupakan faktor penting untuk dipertimbangkan tatkala pemimpin memberi tugas kepada pegawainya. Artinya, pemimpin dalam memberikan tugas kepada pegawainya harus mempertimbangkan berbagai hal, diantaranya bagaimana pekerjaan dilakukan dan tingkat pengalaman kerja pegawainya atas pekerjaan tersebut, dengan tujuan agar pekerjaan yang diberikan dapat dikerjakan secara baik, benar, efektif, dan efisien sehingga tujuan organisasi dapat dicapai dengan optimum. Jika pegawai kurang berpengalaman di bidang kerja yang akan diberikan kepadanya, maka pimpinan perlu menjelaskan kepada pegawai tersebut, bagaimana cara melakukannya, di mana dan kapan dilakukan, dengan cara dan alat apa dikerjakan, sehingga pegawainya memahami pekerjaan dan dapat mengerjakannya dengan baik dan berhasil.

2. Pengetahuan dan pemahaman akan syarat pekerjaan pegawai

Pengetahuan dan pemahaman akan syarat pekerjaan pegawai adalah segala hal yang layak dan tidak layak dikerjakan dengan baik oleh pegawai. Artinya, pengetahuan tentang syarat pekerjaan merupakan faktor utama yang harus dimiliki oleh pegawai. Pekerjaan tidak terlaksana dengan baik dan berhasil, jika pegawai tidak memiliki pengetahuan dan pemahaman tentang syarat pekerjaan yang menjadi wewenang dan tanggung jawabnya. Jika kondisi pegawai kurang memiliki pengetahuan dan pemahaman tentang syarat pekerjaannya, maka pimpinan hendaknya mengusahakan agar pegawainya dapat menyelesaikan pekerjaan dan mengetahui serta memahami tentang pekerjaan yang akan dilakukan pegawainya. Pemimpin dapat melakukan dengan cara menjelaskan kepada pegawainya berbagai hal yang harus dipenuhi pegawai sehingga mereka mampu melakukan pekerjaannya, diantaranya menunjukkan cara, tempat, waktu, syarat, dan lain-lain, dan membiarkan pegawai untuk mencoba melakukan suatu tugas pekerjaan yang menjadi wewenang dan tanggung jawabnya, serta mengarahkan dan memuji kemajuan yang diraih atas hasil kerjanya (Blanchard, dkk. 1996:79-82).

Peranan kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja anggota akan terhambat jika tidak ada motivasi kerja pegawai dan juga tanggung jawab kerja pegawai. Berdasarkan uraian di atas, secara umum, kemampuan kerja pegawai mencakup dua bagian yaitu :

1. Motivasi Kerja Pegawai

Motivasi kerja pegawai adalah perhatian dan antusiasme pegawai untuk melaksanakan tugas yang menjadi wewenang dan tanggung jawabnya dengan baik dan benar' (Blanchard, dkk., 1996: 57), sesuatu yang membuat orang bertindak dalam cara-cara tertentu' (Nawawi, 2003: 3328), dan "berupa konsep yang menguraikan tentang kekuatan-kekuatan yang ada dalam diri pegawai yang memulai dan mengarahkan perilakunya" (Gibson, dkk., 1985: 94). Motivasi kerja pegawai memiliki dua bentuk dasar berupa (1) motivasi hakiki (*intrinsic motivation*), yaitu faktor dari dalam diri pegawai yang

mempengaruhi untuk melakukan suatu tugas pekerjaan yang menjadi wewenang dan tanggung jawabnya, dan (2) motivasi buatan (*extrinsic motivation*), yaitu sesuatu yang dilakukan pimpinan (orang lain) terhadap pegawainya untuk memotivasi pegawainya sehingga mau melakukan suatu tugas pekerjaan yang menjadi wewenang dan tanggung jawabnya, misalnya memberikan insentif, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, menempatkan pegawai sesuai dengan kompetensinya, dan sesuai dengan pekerjaan yang disenanginya.

2. Tanggung jawab Kerja Pegawai

Tanggung jawab kerja pegawai pada hakekatnya adalah tanggung jawab pegawai dalam melaksanakan suatu tugas pekerjaan yang diembankan padanya dan dalam lingkup wewenangnya. Tanggung jawab kerja pegawai, adalah suatu pengertian yang di dalamnya mengandung norma etika, sosial, dan *scientific*. Artinya, aktivitas pegawai di suatu bidang tugas pekerjaan yang dipertanggung-jawabkan itu adalah baik, dapat diterima, disetujui orang-orang lain, dan mengandung kebenaran yang bersifat umum. Tanggung jawab pegawai juga mengandung keberanian mengambil resiko terhadap tantangan, hambatan, dan rintangan yang menghalangi tercapainya tujuan pekerjaan yang telah diyakini kebaikan dan kebenarannya. Jadi, tanggung jawab pegawai di bidang tugas pekerjaannya adalah kesanggupan pegawai, yaitu kesanggupan untuk menjalankan tugas pekerjaan yang menjadi wewenang yang diembankan padanya dengan sebaik-baiknya. Banyak hal yang mempengaruhi peningkatan kinerja, menurut Gilmer ada beberapa hal yang mempengaruhi peningkatan dan kepuasan kinerja yaitu

1. Kesempatan untuk maju
2. Keamanan kerja
3. Gaji
4. Perusahaan dan manajemen
5. Faktor intrinsik dan pekerjaan
6. Kondisi kerja
7. Aspek social dalam pekerjaan
8. Komunikasi dan
9. Fasilitas

Jika suatu atasan menginginkan produktivitas meningkat maka pihak manajemen terkait mesti melakukan adanya perombakan sistem metode kerja, karyawan akan puas dalam bekerja tanpa adanya tekanan yang berdampak pada psikologis bagi karyawan. Hal demikian akan terjalin hubungan antara manajemen dengan karyawan.

Ada beberapa point penting yang perlu kita ingat dalam upaya menciptakan suasana kerja yang kondusif yaitu

1. Kekhususan

Karyawan membutuhkan spesifikasi. Informasi spesifik secara lengkap dengan tata cara pelaksanaan yang baik dan terarah sangat membantu stabilitas kinerja, sekaligus memperbaiki kekurangan. Manajer tak perlu sibuk memandori dan karyawan tahu keinginan perusahaan, ini menunjang kreativitas. Hal ini bisa dicapai dengan manajemen Job Description (pembagian bidang kerja, tugas pokok dan fungsi, kewenangan, dll) yang baik. Point ini dapat pula diwujudkan dengan penempatan orang yang tepat pada posisi/jabatan yang sesuai bidang keahliannya (*right man in the right job*).

2. *Konsistensi*

Informasi sebaiknya tidak saling bertentangan. Misalnya penilaian berkala baik, tapi penilaian tahunan buruk. Inkonsistensi yang seperti ini dapat meresahkan dan mengganggu kinerja. Pada point ini sistem monitoring dan evaluasi perusahaan harus mempunyai arah capaian/standart kinerja dan target yang jelas. Hal ini akan mempermudah perusahaan dalam melihat perkembangan kemajuan yang telah dicapai dan data laporan yang akurat. Sehingga dapat menjadi acuan dalam pengambilan keputusan dan kebijakan yang baik.

3. *Waktu yang tepat*

Umpan balik sebaiknya segera diberikan, agar karyawan termotivasi memperbaiki. Kalau kelamaan ada keengganan mengevaluasi. Mereka terlanjur merasa benar dan akan sangat terpukul jika dapat nilai rapor jelek.

4. *Komunikasi yang efektif*

Manajer harus mampu menciptakan komunikasi efektif untuk menumbuhkan persamaan persepsi dengan karyawan. Jika pernyataan/ instruksi manajer tidak dimengerti atau diterima sepotong-sepotong, sasaran tak akan tercapai. Komunikasi efektif sangat berperan vital dalam penciptaan suasana kerja yang sehat. Instruksi atasan yang jelas dan benar harus dapat dipahami oleh karyawan. Pada saat terdapat masalah, harus disecepatnya diselesaikan. Bila terdapat unsur-unsur konflik baik vertikal (manajer–karyawan) maupun horizontal (sesama karyawan) dalam suatu perusahaan dibiarkan berlarut, sangat berpotensi mengganggu stabilitas iklim kerja.

5. *Niat baik dan kerjasama*

Seorang pimpinan dalam hal ini Kapolsek perlu menunjukkan niat baik dan kerjasama. Umpan balik yang hanya bertujuan menjatuhkan atau mempermalukan karyawan tak akan mampu menciptakan kondisi kerja yang sehat. Karyawan yang ikut memberikan ide dalam menetapkan sasaran atau standar kinerja, berarti telah mengemukakan kehendak dan kebutuhannya. Karyawan tersebut akan berusaha mencapainya, karena dia tahu apa yang dia mau. Tapi hal ini tidak bisa dilaksanakan karena Prosedur Tetap yang diteruskan dalam militer yang baku. Dengan penjelasan dasar diatas, sangat jelas pola diciptakan merupakan hasil dari hubungan interaksi manajer/atasan karyawan/bawahan di lapangan. Meningkatkan kinerja karyawan tentunya membawa suatu perusahaan atau instansi dapat lebih cepat mencapai tujuan yang diinginkan. Kesimpulannya adalah bahwa dalam menciptakan metode bekerja yang baik yaitu bagaimana bisa menciptakan hubungan antar manajemen dan bawahan yang baik sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai dalam hal ini adalah anggota kepolisian.

5. SIMPULAN DAN SARAN

A. *Simpulan*

Dari uraian dan analisa masalah Peranan Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Kinerja Anggota Kepolisian Pada Polsek Ilir Timur II Kota Palembang yang telah saya kemukakan dalam bab sebelumnya, maka saya akan menyajikan beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Peranan kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja anggota kepolisian pada Polsek Ilir Timur II Kota Palembang sudah cukup baik, karena Kapolsek sudah mengadakan hubungan antar pribadi dan memberikan informasi melalui pengawasan, teguran dan sanksi bagi pelanggar peraturan, namun kinerja anggota masih rendah, karena disebabkan adanya faktor-faktor penghambat.
2. Faktor-faktor penghambat dalam peranan kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja anggota kepolisian pada Polsek Ilir Timur II Kota Palembang adalah kemampuan

kerja pegawai dan kemauan kerja pegawai yang masih sangat rendah dan motivasi kerja yang rendah. Hal ini terjadi karena penempatan anggota kepolisian, tidak sesuai dengan keahlian dengan pekerjaan Anggota kepolisian, dan motivasi kerja anggota rendah terjadi karena adanya tekanan yang mengharuskan anggota mengerjakan tugas tanpa suatu penawaran dan pengarahan yang jelas.

B. Saran

Adapun saran-saran yang dapat penulis kemukakan agar dapat mengatasi permasalahan yang mungkin bermanfaat bagi Kapolsek dan unsur pimpinan Polsek Ilir Timur II Palembang, dalam hal peningkatan kinerja anggota adalah :

1. Kapolsek sebagai pimpinan yang melaksanakan peranannya harus bisa melihat faktor kebutuhan anggota terhadap peningkatan kinerjanya, sehingga peranan kepemimpinan dapat berjalan dengan baik. Untuk itu perlu diperhatikan faktor penghambat yang menjadi kendala dalam peningkatan kinerja anggota kepolisian.
2. Kapolsek dalam kepemimpinannya di suatu organisasi kerja yaitu Polsek Ilir Timur II memang bersifat otoriter, tetapi dalam pelaksanaannya seorang pimpinan harus mengaplikasikan gaya kepemimpinan yang otoriter dengan sistem yang bervariasi, yang sesuai dan serasi dengan tingkat kematangan pegawai sebagai bawahannya, dalam melaksanakan suatu tugas pekerjaan yang menjadi wewenang dan tanggung jawab anggota kepolisian. Tegas tetapi bisa memberikan kontribusi yang baik bagi anggota kepolisian agar termotivasi dalam bekerja, juga dilaksanakan beberapa macam pelatihan untuk meningkatkan keterampilan anggota kepolisian.

DAFTAR PUSTAKA

- Dessler. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Bahasa Indonesia Jilid 2. Jakarta: PT. Prenhallindo.
- Gie, The Liang. 2000. *Administrasi Perkantoran Modern*. Cetakan ke lima belas Yogyakarta: Nur Cahaya.
- Guritno, Bambang dan Waridin. 2005. *Pengaruh Persepsi Pegawai Mengenai Perilaku Kepemimpinan, Kepuasan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja*. JRBI. Vol 1. No 1.
- Hanayaningrta, Soewarno. 2002. *Pengantar Studi Ilmu Administrasi dan Manajemen*. Cetakan kelima. Jakarta : Gunung Agung.
- Helen, H. Jennings. 2004. *Leadership-a. Dynamic Redefinition*
<http://www.damandiri.or.id/file/suwandiunairbab21.pdf> <http://lapmics.blog>
- Margono, 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia* Jakarta: Alex Media Kompetindo.
- Moeljono.2003. *Ki Hajar Dewantara dan Ilmu Pendidikan Indonesia*. Yogyakarta :Graha Ilmu
- Nimran, 1999. *Perilaku Organisasi*. Jakarta : Balai Pustaka
- Organisasi.html.<http://4ld1.wordpress.com/2009/08/30/4-peran-pemimpin-unggul>
- Kartono, Kartini. 1983. *Manajemen Perkantoran dan Pengawasan*. Palembang : UNSRI.

-
- Rivai, Veithzal dan Basri. 2005. *Performance Appraisal: Sistem Yang Tepat Untuk Menilai Kinerja Pegawai Dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. Jakarta : Rajagrafindo Persada
- Rucky, Ahmad S. 2001. *Sistem Manajemen Kinerja*. Jakarta : PT. Gramedia Pustaka Utama
- Ranupandojo, H, Suad Husnan. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE-UGM.
- Republik Indonesia, Peraturan Daerah Kota Palembang Nomor 13 Tahun 2008 tentang *Organisasi Perangkat Daerah* (Lembaran Daerah Kota Palembang Tahun 2008 Nomor 3 Seri D).
- Tika, P. 2006. *Budaya Organisasi Dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta : Bumi Aksara
- Simamora, Henry, 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua. STIE : IKFIN
- Moh As'ad. 2003. *Psikologi Industri*. Yogyakarta: Libery.
- Siagian.Sondang P. 2000.*Filsafat Administrasi*, Cetakan ke Tujuh Belas, Jakarta : Gunung Agung
- Sulistiyani, Ambar T. dan Rosidah.2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*.Yogyakarta : Graha Ilmu
- Siagian, Sondang P. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.