

## PERAN PEMIMPIN DALAM MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI DI BAGIAN UMUM SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN HULU SUNGAI UTARA

Yuriyallah<sup>1</sup>, Agus Surya Dharma<sup>2</sup>, Gusti Muhammad Hidayatullah<sup>3</sup>

Program Studi Administrasi Publik  
Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Amuntai  
Email: [Yuriyallah12345@gmail.com](mailto:Yuriyallah12345@gmail.com)

### ABSTRAK

Sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam menentukan keberhasilan organisasi, termasuk di instansi pemerintahan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui peran pemimpin dalam meningkatkan kinerja pegawai di Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Hulu Sungai Utara serta mengidentifikasi faktor-faktor yang mendukung maupun menghambatnya. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan tipe deskriptif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa peran pemimpin dalam meningkatkan kinerja pegawai di Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Hulu Sungai Utara masih belum optimal pada beberapa aspek. Dalam peran interpersonal, pemimpin cukup baik sebagai simbol organisasi, tetapi kurang berhasil dalam membangun hubungan efektif dengan bawahan. Pada peran informasional, pemimpin belum maksimal dalam mengawasi dan menyebarkan informasi, meskipun cukup baik sebagai juru bicara. Pada peran pengambilan keputusan, pemimpin cukup baik dalam fungsi kewirausahaan, negosiasi, dan alokasi sumber daya, tetapi masih lemah sebagai penghalau gangguan akibat rangkap jabatan dan keterbatasan waktu. Faktor pendukung meliputi kemampuan dan keterampilan komunikasi pemimpin, sedangkan faktor penghambat meliputi seringnya tugas luar, rangkap jabatan, serta lemahnya sistem pengawasan dan motivasi. Secara keseluruhan, kinerja pegawai sangat dipengaruhi oleh keterlibatan aktif dan konsistensi peran pemimpin.

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

### ABSTRACT

*Human resources are a crucial factor in determining organizational success, including in government agencies. This study aims to determine the role of leaders in improving employee performance in the General Section of the Hulu Sungai Utara Regency Secretariat and identify factors that support and hinder it. This study used a qualitative descriptive method. The results indicate that the role of leaders in improving employee performance in the General Section of the Hulu Sungai Utara Regency Secretariat is still suboptimal in several aspects. In interpersonal roles, leaders perform well as organizational symbols, but are less successful in building effective relationships with subordinates. In informational roles, leaders are not optimal in supervising and disseminating information, although they are quite good as spokespersons. In decision-making roles, leaders perform well in entrepreneurial functions, negotiation, and resource allocation, but remain weak in preventing disruptions due to dual roles and time constraints. Supporting factors include the leader's communication skills and abilities, while inhibiting factors include frequent outside assignments, dual roles, and weak monitoring and motivation systems. Overall, employee performance is strongly influenced by the active involvement and consistency of the leader's role.*

**Keywords:** Role, Leader, Performance

### PENDAHULUAN.

Kualitas dari pemimpin seringkali dianggap sebagai faktor terpenting dalam keberhasilan atau kegagalan organisasi demikian juga keberhasilan atau kegagalan suatu organisasi baik yang berorientasi bisnis maupun publik, biasanya dipersepsikan sebagai keberhasilan atau kegagalan pemimpin. Begitu pentingnya peran pemimpin sehingga isu mengenai pemimpin menjadi fokus yang menarik perhatian para peneliti bidang perilaku keorganisasian. Pemimpin memegang peran

kunci dalam memformulasikan dan mengimplementasikan strategi organisasi. Hal ini membawa konsekuensi bahwa setiap pimpinan berkewajiban memberikan perhatian yang sungguh-sungguh untuk membina, menggerakkan, mengarahkan semua potensi karyawan dilingkungannya agar terwujud volume dan beban kerja yang terarah pada tujuan. Pimpinan perlu melakukan pembinaan yang sungguh-sungguh terhadap karyawan agar dapat menimbulkan kepuasan dan komitmen organisasi sehingga pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja yang tinggi.

Setiap pimpinan di lingkungan organisasi kerja, selalu memerlukan sejumlah pegawai sebagai pembantunya dalam melaksanakan tugas-tugas yang menjadi volume dan beban kerja unit masing-masing. Setiap pimpinan dalam memberikan perhatian untuk membina, menggerakkan dan mengarahkan semua potensi pegawai di lingkungannya memiliki pola yang berbeda-beda antara satu dengan yang lainnya. Perbedaan itu disebabkan oleh gaya kepemimpinan yang dan kultur organisasi dipandang sebagai suatu prasyarat kunci untuk kesuksesan prestasi tujuan organisasi.

Dalam organisasi pemerintahan, peran pemimpin menjadi faktor yang sangat menentukan dalam mengarahkan, membina, dan mengembangkan kinerja pegawai. Hal ini sejalan dengan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, yang menegaskan bahwa ASN memiliki kedudukan sebagai pelaksana kebijakan publik, pelayan publik, serta perekat dan pemersatu bangsa, sehingga diperlukan kepemimpinan yang mampu membina, mengarahkan, dan meningkatkan kualitas kinerja pegawai. Pemimpin dalam hal ini tidak hanya berperan sebagai pengambil keputusan, tetapi juga sebagai pembimbing dan motivator agar pegawai dapat melaksanakan tugas secara profesional, akuntabel, dan berintegritas. Peningkatan kinerja pegawai juga ditegaskan dalam Peraturan BKN Nomor 3 Tahun 2020 tentang Manajemen Kinerja PNS, yang mengatur bahwa pimpinan memiliki kewajiban dalam penyusunan, pemantauan, pembinaan, serta evaluasi kinerja melalui Sasaran Kinerja Pegawai (SKP). Di sisi lain, aspek kedisiplinan pegawai diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin PNS, yang menekankan pentingnya peran pimpinan dalam menegakkan disiplin, melakukan pengawasan, serta memberikan pembinaan apabila terjadi pelanggaran. Dengan demikian, kehadiran pemimpin yang efektif berperan penting dalam menciptakan budaya kerja yang produktif dan disiplin, sehingga kinerja pegawai dapat meningkat sesuai dengan tujuan organisasi.

Bagian Umum Sekretariat Daerah memiliki tugas pokok dalam hal membantu Bupati dalam penyusunan kebijakan dan pengoordinasian administratif terhadap pelaksanaan tugas Perangkat Daerah, serta pelayanan administratif. tugas, Fungsi dan Struktur Organisasi Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Hulu Sungai Utara ditetapkan dalam Peraturan Bupati Hulu Sungai Utara Nomor 7 Tahun 2023 tentang tugas pokok, fungsi dan uraian tugas perangkat daerah.

Berdasarkan pemaparan di atas Bagian Umum Sekretariat Daerah mempunyai peran yang strategis dalam hal tata kelola pemerintah yang baik oleh karena itu aspek-aspek yang mendukung segala bentuk tugas dan fungsi Bagian Umum Bagian Umum Sekretariat Daerah haruslah berkualitas dan profesional, salah satunya adalah sumber daya manusia yang notabene adalah pegawai yang memiliki kompetensi kualitas yang baik serta mempunyai integritas dan dedikasi yang baik terhadap Organisasi. Oleh karena itu, menyadari tugas dan fungsi pokok yang dijalankan, Kepala Bagian berperan penting untuk meningkatkan kualitas sumber daya yang dimilikinya melalui kebijakan- kebijakannya karena pegawai adalah penggerak utama lajunya organisasi melalui program-program yang terencana.

Menurut pengamatan peneliti yang diamati bahwa Kepala Bagian adalah pemimpin yang di terima oleh para pegawai pada Bagian Umum Bagian Umum Sekretariat Daerah sebagai pengikut atau pegawai pekerja. Kepala Bagian mempunyai kewenangan fungsional untuk melakukan

pengawasan kepada pegawai yang berada dibawah pimpinannya. Peran Kepala Bagian dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Bagian Umum Daerah sangat diharapkan agar para pegawai terarah dan profesional, sehingga lebih mudah dalam mencapai suatu tujuan yang ingin dicapai bersama.

Permasalahan peran pemimpin di kantor Bagian Umum Sekretariat Daerah Berdasarkan hasil yang diamati bahwa terdapat beberapa masalah yang mempengaruhi dalam kinerja pegawai, sebagai berikut:

1. Kepala Bagian sering mendapat tugas luar dan mendapat undangan ke luar daerah yang mengakitbatkan terhambatnya dalam pemantauan kinerja pegawai.
2. Kepala Sub Bagian yang mendapatkan tugas lebih dari satu posisi jabatan atau biasa kita sebut dengan rangkap jabatan.

Berdasarkan pengamatan yang peneliti ketahui bahwa pegawai yang ada di Bagian Umum Sekretariat Daerah juga kurang inisiatif dalam menjalankan tugas dan fungsinya. Kurangnya disiplin pegawai karena masih terdapat pegawai yang tidak tepat waktu masuk kantor, pegawai cenderung mengabaikan pekerjaan pada saat Kepala Bagian tidak berada ditempat. Dalam hal ini selaku Kepala Bagian harus dapat mendorong kinerja para pegawai dengan memberikan dorongan, mengarahkan, dan memotivasi para pegawai untuk bekerja sama dalam mewujudkan visi, misi, dan nilai di Kantor Bagian Umum Sekretariat Daerah tersebut. Permasalahan pemimpin dalam hal ini yaitu kurang berjalannya peran yang meningkatkan kinerja pegawai seperti peran pribadi dan peran sumber informasi yang mana hal tersebut merupakan tugas pokok & fungsinya seorang Kepala Bagian.

Tabel 1.1

### Daftar Hadir ASN Sekretariat Daerah Kab HSU

No	Jabatan	Jumlah hari kerja	Hadir	Cuti	Tugas Luar
1	Kepala Bagian Umum	20	4	0	16
2	Kepala Sub Bagian Keuangan	20	3	0	17
3	Kepala Sub Bagian Tata Usaha dan Pimpinan	20	8	0	12
4	Kepala Sub Bagian Rumah Tangga dan Perlengkapan	20	4	0	16

Sumber : *Rekapitulasi Presensi ASN Sekretariat Daerah Kab HSU*

Dalam hal peran pribadi, Kepala Bagian masih kurang maksimal menjalankan perannya dikarenakan seharusnya dalam peran ini Kepala Bagian dapat menjadi figur/contoh bagi pegawai dan dalam peran ini juga pemimpin bisa memberikan perintah, bimbingan, pengarahan, dan memberi petunjuk bagi pegawai. Secara umum Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Hulu Sungai Utara telah melaksanakan tugas dalam rangka mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan dalam Rencana Strategis (Renstra) Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Hulu Sungai Utara Tahun 2023-2026. Pengukuran target kinerja dari sasaran strategis yang telah ditetapkan akan dilakukan dengan membandingkan antara target kinerja dengan realisasi kinerja.

Berdasarkan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) tahun 2023, ada satu indikator kinerja tidak tercapai sesuai target yang dapat dilihat pada table berikut:

Tabel 1.2

**Rencana dan realisasi capaian sasaran**

No	Indikator Kinerja	2023		
		Target	Realisasi	% Realisasi
1	Nilai Sakip Kabupaten	70	64,40	92

Sumber: Laporan Kinerja Instansi Pemerintah LKjIP Tahun 2023

Tabel 1.1 Menunjukkan bahwa Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan terkait rencana dan realisasi capaian sasaran Secara umum atas kinerja Pemerintah Kabupaten Hulu Sungai Utara adalah baik, namun target yang ditetapkan tidak begitu tinggi dan masih terdapat beberapa hal yang perlu mendapatkan perhatian untuk perbaikan yang akan datang, agar akuntabilitas kinerja pada pemerintah kabupaten dan SKPD terus meningkat secara berkelanjutan dari tahun ke tahun.

Banyak orang membicarakan masalah krisis kepemimpinan. Saat ini sangat sulit mencari kader-kader pemimpin yang baik pada berbagai tingkatan. Orang pada zaman sekarang cenderung mementingkan diri sendiri atau kurang peduli pada kepentingan orang lain dan kepentingan lingkungan kerjanya dan berpengaruh pada kinerja suatu pegawai.

Melihat kecenderungan yang terjadi pada krisis kepemimpinan ini juga maka sewajibnya pemimpin menjalankan perannya dengan baik, sehingga perannya tersebut bisa meningkatkan kinerja bawahannya. Krisis kepemimpinan ini disebabkan karena tidak efektifnya pemimpin menjalankan perannya sebagai pemimpin.

Pemimpin zaman sekarang harus belajar menerima inisiatif dan tidak egois, harus mempunyai pengetahuan mutakhir dan pemahamannya mengenai berbagai soal yang menyangkut kepentingan orang-orang yang dipimpin. Mau mendengarkan masukan dari bawahan. Juga pemimpin itu harus memiliki kredibilitas dan integritas, dapat bertahan, serta melanjutkan misi kepemimpinannya. Kalau tidak, pemimpin itu hanya akan menjadi suatu karikatur yang akan menjadi cermin atau bahan tertawaan dalam kurun sejarah kelak di kemudian hari. Melihat beberapa pentingnya peran seorang pemimpin didalam mengoperasikan organisasi dengan individu yang berbeda-beda, maka seorang pemimpin harus benar-benar berkualitas agar dapat memimpin bawahannya dengan baik sehingga produktivitas dan tujuan organisasi dapat dicapai secara efektif dan efisien. Dengan demikian peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai : “Peran Pemimpin Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Di Bagian Umum Sekretariat Daerah Kab HSU”.

## METODE

Dalam peneliti ini penulis menggunakan pendekatan dengan penelitian kualitatif dengan tipe deskriptif kualitatif. Adapun teknik pengumpulan data yang penulis gunakan adalah observasi, wawancara, dan juga dokumentasi. Sumber data diambil melalui penarikan sampel secara *Porpusive Sampling* yang informan sebanyak 13 orang. Setelah data terkumpul kemudian dianalisis melalui cara reduksi data, penyajian data, dan verifikasi penarikan kesimpulan.

## PEMBAHASAN

Kepemimpinan mungkin hanya terbentuk dalam suatu lingkungan yang secara dinamis melibatkan hubungan di antara sejumlah orang. Kongkritnya, seorang hanya biasa mengklaim dirinya sebagai seorang pemimpin jika ia memiliki sejumlah pengikut. Selanjutnya antara para pemimpin dan pengikutnya terjalin ikatan emosional dan rasional menyangkut kesamaan nilai yang ingin disebar dan ditanam serta kesamaan tujuan yang ingin dicapai. Walaupun dalam realitasnya sang pemimpinlah yang biasanya memperkenalkan atau bahkan merumuskan nilai dan tujuan.

Pada dasarnya seorang pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya diharapkan untuk menunjukkan suatu performance yang terbaik yang bisa ditunjukkan oleh pegawai tersebut, selain itu performance yang ditunjukkan oleh seorang pegawai tentu saja dipengaruhi oleh berbagai faktor yang hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Pada dasarnya seorang pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya diharapkan untuk menunjukkan suatu performance yang terbaik yang bisa ditunjukkan oleh pegawai tersebut, selain itu performance yang ditunjukkan oleh seorang pegawai tentu saja dipengaruhi oleh berbagai faktor yang hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Berdasarkan hal tersebut penelitian ini bertujuan mengetahui tentang peran Pemimpin Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Bagian umum Bagian Umum Sekretariat Daerah Kab HSU dengan faktor yang mempengaruhinya dengan menggunakan teori Henry Mintzberg (Badeni, 2004:2). Adapun hasil penelitiannya adalah sebagai berikut :

### 1. *Interpersonal Role*

#### a. Sebagai Simbol Organisasi

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi dapat disimpulkan bahwa peran pemimpin dalam meningkatkan kinerja pegawai di Bagian Umum Sekretariat Daerah kabupaten Hulu Sungai Utara terkait pemimpin sebagai symbol organisasi cukup baik, Pada peran ini Sosok atau Figur Pemimpin ini sudah memiliki tanggung jawab terhadap legal dan sosial didalam kantor agar menjadi contoh baik dalam melaksanakan fungsi pemimpin seperti tugas yang bersifat resmi yaitu memimpin rapat dan memimpin Upacara.

#### b. Sebagai Pemimpin

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi dapat disimpulkan bahwa peran pemimpin dalam meningkatkan kinerja pegawai di Bagian Umum Sekretariat Daerah kabupaten Hulu Sungai Utara terkait sebagai pemimpin kurang baik, pada peran ini pemimpin belum berhasil membangun hubungan yang baik dengan pegawai, serta belum mampu berkomunikasi secara efektif untuk memotivasi dan melatih para pegawai. Padahal, tugas utama pemimpin adalah menjalin hubungan dengan bawahan, termasuk dalam hal penataan, pemberian motivasi, serta pengawasan terhadap kemajuan pegawai. Selain itu, pemimpin juga diharapkan dapat mempromosikan dan mendorong perkembangan pegawai, serta menyeimbangkan efektivitas dalam pelaksanaan tugas.

#### c. Sebagai Penghubung

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi dapat disimpulkan bahwa peran

pemimpin dalam meningkatkan kinerja pegawai di Bagian Umum Sekretariat Daerah kabupaten Hulu Sungai Utara terkait peran pemimpin sebagai penghubung kurang baik. Pada peran ini pemimpin belum bisa membangun dan menjaga komunikasi dengan bawahan dan tidak ditemukan banyak momen di mana pimpinan terlibat langsung dalam diskusi internal atau memberikan pengarahan terbuka kepada staf. Koordinasi internal lebih sering dilakukan oleh sesama staf bukan langsung oleh pimpinan.

## 2. *Information Role*

### a. Sebagai Pengawas dan penyebar

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi dapat disimpulkan bahwa peran pemimpin dalam meningkatkan kinerja pegawai di Bagian Umum Sekretariat Daerah kabupaten Hulu Sungai Utara terkait pemimpin sebagai pengawas kurang baik, pada peran ini pemimpin belum menjadi Pemantau (*Monitor*) dan Penyebar Informasi (*Disseminator*) yang baik. Pemimpin belum maksimal dalam memantau tim yang dipimpinnya baik dari segi produktivitas, kinerja, maupun kenyamanan kerja anggota timnya. Pemimpin juga terhambat dalam menyebarkan dan mengkomunikasikan informasi yang didapat kepada bawahannya.

### b. Sebagai Juru Bicara

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi dapat disimpulkan bahwa peran pemimpin dalam meningkatkan kinerja pegawai di Bagian Umum Sekretariat Daerah kabupaten Hulu Sungai Utara terkait pemimpin sebagai juru bicara cukup baik, pada peran ini pemimpin mampu menjadi Juru Bicara (*Spoke person*). Pemimpin berperan sebagai Juru Bicara yang meneruskan informasi tentang organisasinya dan tujuan ke pihak luar dan dalam kantor

## 3. *Decision Making*

### a. Sebagai Pengusaha

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi dapat disimpulkan bahwa peran pemimpin dalam meningkatkan kinerja pegawai di Bagian Umum Sekretariat Daerah kabupaten Hulu Sungai Utara terkait peran pemimpin sebagai pengusaha cukup baik, Pemimpin selayaknya memiliki jiwa wirausaha dalam rangka mengembangkan organisasi dan beradaptasi dengan perubahan lingkungan, serta berani untuk mengambil keputusan dalam rangka kemajuan kantor sekretariat daerah Kabupaten HSU. Perannya sebagai wirausaha, pemimpin harus mampu memberikan ide dan juga menampung ide. Agar bisa menerapkannya bila baik bagi perkembangan organisasi dan berpengaruh kepada organisasi yang dipimpin.

### b. Sebagai Penghalau Gangguan

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi dapat disimpulkan bahwa peran pemimpin dalam meningkatkan kinerja pegawai di Bagian Umum Sekretariat Daerah kabupaten Hulu Sungai Utara terkait peran pemimpin sebagai penghalau gangguan kurang baik, beberapa kelemahan yang menghambat optimalisasi peran tersebut yaitu praktik perangkapan jabatan yang menyebabkan terbatasnya fokus dan keterlambatan dalam merespons isu-isu penting. Selain itu, penanganan gangguan masih cenderung pasif, belum sistematis dan belum menyentuh upaya preventif secara berkelanjutan. Beberapa pegawai juga menyampaikan bahwa belum sepenuhnya tercipta iklim komunikasi yang terbuka antara atasan dan bawahan, yang menghambat penyampaian

masalah secara langsung.

**c. Sebagai Pembagi Sumber Dana**

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi dapat disimpulkan bahwa peran pemimpin dalam meningkatkan kinerja pegawai di Bagian Umum Sekretariat Daerah kabupaten Hulu Sungai Utara terkait pemimpin sebagai sumber dana cukup baik, Sebagai pemimpin memiliki tanggung jawab dalam mengalokasikan sumber daya yang akan dimanfaatkan untuk organisasi. Salah satu yang harus dialokasikan adalah sumber daya tenaga kerja. Karena keberhasilan organisasi salah satunya ditentukan oleh kualitas sumber daya tenaga kerja yang dimiliki. Pemimpin juga dapat mengalokasikan sumber dana sesuai dengan visi dan misi organisasi.

**d. Sebagai Pelaku Negosiasi**

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi dapat disimpulkan bahwa peran pemimpin dalam meningkatkan kinerja pegawai di Bagian Umum Sekretariat Daerah kabupaten Hulu Sungai Utara terkait pemimpin sebagai pelaku negosiasi cukup baik, Pemimpin memiliki kemampuan dalam bernegosiasi. Pemimpin memiliki mempunyai cara-cara yang baik dan menghasilkan hasil yang positif dalam negosiasi yang dilakukan. Pemimpin membicarakan dan menemukan solusi dari permasalahan yang dihadapi. Lalu, menyusun strategi dalam negosiasi yang menguntungkan organisasinya, dan pada akhirnya akan diambil sebuah keputusan penting menyangkut kepentingan organisasi.

## Faktor yang mempengaruhi Peran Pemimpin dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai di Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Hulu Sungai Utara

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi peran pemimpin dalam meningkatkan kinerja pegawai di Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Hulu Sungai Utara adalah sebagai berikut:

**a. Faktor Pendorong Peran Pemimpin dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai**

**1. Faktor Pendidikan**

Salah satu faktor pendorong utama dalam meningkatkan kinerja pegawai adalah Pendidikan dan kemampuan pemimpin yang mumpuni dan kemampuan komunikasi yang efektif. Pemimpin yang memiliki keterampilan dan pengetahuan yang luas tidak hanya dapat mengelola tim dengan baik, tetapi juga dapat memberikan arahan yang jelas, sehingga pegawai merasa lebih yakin dan terarah dalam melaksanakan tugasnya. Kemampuan ini juga memungkinkan pemimpin untuk mendelegasikan tugas dengan tepat, mempercayakan tanggung jawab kepada anggota tim yang sesuai dengan kompetensinya.

**2. Faktor Komunikasi**

Komunikasi yang efektif antara pemimpin dan pegawai menjadi kunci dalam menjaga hubungan yang harmonis dan memastikan keberlanjutan proses kerja meskipun pemimpin sering berada di luar kota. Komunikasi yang terbuka dan transparan memungkinkan pemimpin untuk tetap terhubung dengan pegawai, memberikan feedback yang konstruktif, serta menyelesaikan masalah yang mungkin timbul dalam pekerjaan. Dengan adanya komunikasi yang baik, pegawai merasa diperhatikan dan dihargai, yang berkontribusi pada peningkatan motivasi dan kinerja pegawai.

**b. Faktor Penghambat Peran Pemimpin dalam Meningkatkan kinerja Pegawai**

**1. Faktor Kehadiran**

Kepala bagian sering mendapat tugas luar dan undangan ke luar daerah. Hal ini menyebabkan keterbatasan waktu dalam melakukan pemantauan langsung terhadap kinerja pegawai, sehingga kontrol dan pembinaan menjadi tidak optimal.

Beberapa pejabat, khususnya Kepala Sub Bagian, memegang lebih dari satu jabatan, sehingga mengakibatkan beban kerja yang tidak seimbang dan menurunnya fokus dalam menjalankan fungsi kepemimpinan dan manajerial secara maksimal.

Ditemukan bahwa sebagian pegawai kurang menunjukkan inisiatif dalam menjalankan tugas dan disiplin waktu yang rendah, terutama ketika pimpinan tidak berada di tempat. Ini menandakan lemahnya sistem pengawasan dan motivasi internal.

Kepala Bagian belum menjalankan perannya sebagai figur teladan secara maksimal, baik dalam memberikan arahan, bimbingan, maupun motivasi kepada bawahan. Padahal peran ini penting untuk membentuk budaya kerja yang positif dan produktif.

Dalam konteks fungsi informasional, pemimpin belum optimal sebagai penyebar dan penyampai informasi yang akurat dan relevan kepada staf, sehingga kerap terjadi kesenjangan informasi antar bagian.

Adanya kecenderungan krisis kepemimpinan, yaitu sulitnya mencari kader pemimpin baru yang kredibel dan berintegritas, menjadi tantangan tersendiri dalam menjamin keberlangsungan kepemimpinan yang mampu membawa perubahan positif.

## SIMPULAN

Peran pemimpin dalam meningkatkan kinerja pegawai di Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Hulu Sungai Utara dalam menjalankan *Interpersonal Role* sebagai Simbol Organisasi (*Figurehead*) cukup baik, pemimpin telah melaksanakan fungsi pemimpin yang baik ketika pemimpin rapat dan menajadi pemimpin upacara. Sebagai Pemimpin (*Leader*) memiliki hasil kurang baik, pemimpin belum berhasil membangun hubungan yang baik dengan pegawai, serta belum mampu berkomunikasi secara efektif untuk memotivasi dan melatih para pegawai. Sebagai Penghubung (*Liaison*) juga memiliki hasil kurang baik, pemimpin belum bisa membangun dan menjaga komunikasi dengan bawahan dan tidak ditemukan banyak momen di mana pimpinan terlibat langsung dalam diskusi internal atau memberikan pengarahan terbuka kepada staf. Peran pemimpin dalam menjalankan *Information Role* sebagai Pengawas dan penyebar (*Monitor and Dessiminator*) memiliki hasil kurang baik, pemimpin belum maksimal dalam pemantauan kinerja pegawai dan memberikan informasi yang didapat kepada bawahannya. Sebagai Juru Bicara (*Spokesperson*) memiliki hasil cukup baik, pemimpin dapat meneruskan informasi tentang organisasinya dan tujuan ke pihak luar. Peran pemimpin dalam menajalankan *Desecion Making* sebagai Pengusaha (*Entrepreneurial*) cukup baik, pemimpin dapat mengembangkan organisasi dan beradaptasi dengan perubahan lingkungan. Sebagai Penghalau Gangguan (*Disturbance Handler*) memiliki hasil kurang baik, perangkapan jabatan yang menyebabkan terbatasnya fokus dan keterlambatan dalam merespons isu-isu penting. Sebagai Sumber Dana (*Resource Allocator*) memiliki hasil cukup baik, pemimpin disini dapat bertanggungjawab dalam mengalokasikan sumber daya yang akan dimanfaatkan untuk organisasi dan dapat mengalokasikan sumber dana untuk mencapai visi misi organisasi. Sebagai Pelaku Negosiasi (*Negotiator*) memiliki hasil cukup baik, memiliki kemampuan dalam bernegosiasi dan pemimpin mempunyai cara-cara yang baik dan menghasilkan hasil yang positif dalam negosiasi yang dilakukan.

Faktor yang memengaruhi peran pemimpin dalam meningkatkan kinerja pegawai di Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Hulu Sungai Utara terbagi menjadi dua, yaitu faktor pendukung dan faktor penghambat. Faktor pendukungnya antara lain kemampuan pemimpin yang cukup mumpuni serta keterampilan komunikasi yang baik. Pemimpin yang memiliki pengetahuan dan keterampilan luas bukan hanya mampu mengelola tim dengan baik, tetapi juga bisa memberi arahan yang jelas sehingga pegawai merasa lebih percaya diri dan terarah dalam bekerja. Sementara itu, faktor penghambatnya meliputi seringnya ketidakhadiran pemimpin karena tugas luar atau perjalanan dinas dan adanya praktik rangkap jabatan pada Kepala Bagian maupun Sub Bagian, serta masih lemahnya pelaksanaan peran pribadi dan sumber informasi oleh pimpinan. Secara keseluruhan, peran pemimpin memang sangat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai, hanya saja hal ini tetap bergantung pada keterlibatan aktif pemimpin, konsistensi dalam pembinaan, dan kemampuan mengelola sumber daya manusia serta anggaran secara efektif.

Berdasarkan dari hasil kesimpulan dan pembahasan di atas maka peneliti memberikan beberapa saran sebagai-berikut:

1. Pimpinan diharapkan dapat meminimalisir frekuensi tugas luar atau mendelegasikan secara tepat agar tetap dapat melakukan pembinaan dan pengawasan langsung terhadap pegawai secara rutin. Segera meninjau ulang struktur organisasi untuk menghindari praktik rangkap jabatan yang berdampak pada turunnya efektivitas kinerja dan pengambilan keputusan. Pemimpin dapat membuat Analisis Beban Kerja untuk menilai beban kerja seorang pegawai agar tidak terbebani dalam tugas yang diberikan. Pemimpin perlu meningkatkan perannya sebagai figur teladan, terutama dalam aspek disiplin, komunikasi, dan motivasi, agar pegawai memiliki panutan yang kuat dalam menjalankan tugas.
2. Perlu dilakukan pelatihan dan peningkatan kapasitas pegawai seperti Mengikuti Pendidikan Pelatihan Pimpinan sebelum pegawai tersebut menduduki jabatan struktural, agar pegawai memiliki ilmu tentang kepemimpinan dan dapat bertanggung jawab atas pekerjaan dan jabatan yang dimilikinya.
3. Sistem pengawasan dan evaluasi kinerja perlu diperkuat, termasuk pemanfaatan teknologi informasi untuk memantau kedisiplinan dan pencapaian tugas secara real time, seperti memperkuat penggunaan dan pengawasan di Aplikasi E-Kinerja. Aplikasi E-Kinerja Adalah aplikasi yang dikembangkan oleh Badan Kepegawaian Negara (BKN) sebagai alat untuk mengelola dan menilai kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN). Dengan sistem pengawasan dan evaluasi kinerja yang bagus, pemimpin dapat mengawasi dan memberikan informasi kepada bawahan dengan mudah.
4. Diperlukan regenerasi kepemimpinan yang sehat dengan menyiapkan kader pemimpin yang berkualitas, kredibel, dan berkomitmen terhadap pelayanan publik.

## DAFTAR PUSTAKA

Awaluddin, A., & Zulfikar, Z. (2020). *Peran Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Kinerja pegawai Pada Kantor Urusan Agama Di Kecamatan Tangse Kabupaten Pidie*. *Jurnal Sains Riset*, 10(2), 94-104.

Farzien, Armhela, (MA)Dkk. “*Peran Pemimpin Dalam Pencapaian Kinerja Pegawai (Studi pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Malang)*”. *Jurnal Administrasi Publik (JAP)*, Volume 2 No. 4

Henry Mintzberg. 2004. *Peranan Pemimpin*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya

Lantaeda, Syaron Brigette, Florence Daicy Lengkong, and Joorie Ruru. "PeranBadan Perencanaan Pembangunan Daerah Dalam Penyusunan Rpjmd Kota Tomohon." *Jurnal Administrasi Publik* 4.48 (2017).

MA, Dr. Junaidi. "Peranan pemimpin dalam meningkatkan kinerja pegawai ter- hadap pelayanan pada kantor BKKBN Krakatau Medan." *Publik Reform Undhar Medan* (2018): 5-15.

Erfina, T. (2009). *Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Kantor Pelayanan Dan Pengawasan Bea Dan Cukai Surakarta 2009* (Doctoral Dissertation, Universitas Muhammadiyah Surakarta).

Mahmudi, (2013), *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen YKPN, Yogyakarta.

Rahmi, Sri. 2014. *Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi*. Jakarta: Mitra Wacana Media

Robbins 2016 dalam Bintoro dan Daryanto 2017. *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Penerbit Gaya Media

Robbins, S. P. 2006. *Perilaku Organisasi*. Jakarta : PT. Indeks, Kelompok Gramedia

Sedarmayanti. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT Refika Aditama.

Setiawan, A., & Mukzam, M. D. (2017). *Analisis peran pemimpin dalam mening- katkan komitmen organisasional karyawan (studi pada pt. bank rakyat in- donesia (persero) kantor cabang Malang, Kawi)* (Doctoral dissertation, Brawijaya University).

Sihombing, E. E. (2021). *Peran Pemimpin Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Mandailing Natal*. *Jurnal LPPM*, 12(2), 1-8.

Stephen P. Robbins. 2004. *Leadership As The Ability To Influence A Group Toward The Achievement Of Goals*. Bandung

Sutarto. 2009. *Dasar-Dasar Organisasi*. Yogyakarta: UGM Press.

Toruan, R. K. L., Jamiah, J., & Diana, D. (2021). *Peran Pemimpin Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kota Samarinda*. *PREDIKSI: Jurnal Administrasi dan Kebijakan*, 20(3), 233-252.

Yusup, A., & Yuniarti, R. (2022). *Peran Pimpinan Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pt. Krida Dinamik Autonusa Cabang Selong)*. *Jurnal Mentari Publika*, 3(1), 1-10.