
Peran Strategi Kepemimpinan Dalam Upaya Meningkatkan Kualitas Kinerja Pegawai Pada Instansi Balai Penjaminan Mutu Pendidikan (BPMP) Sumatera Utara

Siti Jubaidah¹, Nur Ahmadi Bi Rahmani²

Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan^{1,2}

Email : sitijubaidah1608@gmail.com¹, nurahmadi@uinsu.ac.id²

Abstract

Leadership is important in order to solve problems and provide morale to employees who work. Based on the problems that have been presented above, it is clear that the Office of the North Sumatra Education Quality Assessment Center has not met the right governance. Problems like this should be immediately addressed and maximized to be better in the future so that it can be in accordance with the expected performance results as they should. If this is overcome, it certainly creates a comfortable and conducive atmosphere so that employees can perform their job responsibilities properly and optimally. In the implementation of the work required attitude discipline time, can receive suggestions, respect colleagues, be polite and more diligent to know new things. Knowledge and information during this field work practice hopefully can help me as a provision after graduation and plunge in the world of work. This section contains conclusions which are a summary of the results of performance analysis in the previous section.

Keywords: *Leadership Strategy, Performance Quality, Education Quality Assurance.*

I. Pendahuluan

Kepemimpinan merupakan kemampuan seorang pemimpin dalam menggerakkan dan mempengaruhi karyawan. Menurut Bangun (2012:336), melalui sistem kepemimpinan yang tepat dapat mengangkat perusahaan yang sedang kolaps atau menunggu waktu untuk berhenti beroperasi menjadi pulih kembali dan meningkatkan kinerjanya. Kinerja karyawan adalah bagian dari hasil kerja karyawan yang menjadi beban tanggungjawab karyawan dalam menjalankan pekerjaan. Menurut Sudarmanto (2009:8), kinerja merupakan catatan hasil yang diproduksi (dihasilkan) atas fungsi pekerjaan tertentu atau aktivitas-aktivitas selama

periode waktu tertentu. Sehingga kinerja merupakan suatu hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan. Oleh karena itu, kinerja bukan hanya menyangkut karakteristik pribadi yang ditujukan oleh seseorang, melainkan hasil kerja yang telah dan akan dilakukan oleh seseorang. Upaya-upaya peningkatan kinerja karyawan merupakan tantangan bagi sebuah perusahaan atau organisasi.

Banyak penelitian serta pendapat para ahli mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut Mangkunegara, (2012:15) menyatakan bahwa faktor-faktor kinerja terdiri dari faktor internal dan faktor eksternal, faktor internal

(disposisional) yaitu factor yang berhubungan dengan sifat-sifat seseorang. Sedangkan faktor eksternal yaitufaktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yang berasal dari lingkungan. Seperti perilaku, sikap, dan tindakan-tindakan rekan kerja, bawahan ataupun pimpinan, fasilitas kerja dan iklim organisasi.

Namun, dalam implementasinya, terdapat kelemahan prakteknya yaitu masih terdapat pembagian tugas yang kurang spesifik, sehingga efeknya menimbulkan proses pengerjaan yang lebih lama, karena seorang pegawai bisa mengerjakan lebih dari satu tugas dikarenakan kurangnya arahan kepada para pegawai untuk berpartisipasi. Sehingga satu orang bisa terbebaskan beberapa pekerjaan secara sendirian membuat kinerja pegawai menjadi kurang efektif dan efisien.

Dari teori para ahli, dapat diberikan kesimpulan bahwa kepemimpinan menjadi hal yang penting dalam rangka penyelesaian masalah dan memberikan semangat kerja kepada karyawan yang bekerja. Berdasarkan dari masalah yang sudah disampaikan diatas, jelas bahwa Kantor Balai Penjaminan Mutu Pendidikan Sumatera Utara belum memenuhi tata kelola yang tepat. Permasalahan seperti ini sebaiknya segera diatasi dan dimaksimalkan agar lebih baik lagi kedepannya sehingga dapat sesuai dengan hasil kinerja yang diharapkan yang sebagaimana seharusnya. Jika hal ini diatasi tentunya menimbulkan suasana nyaman dan kondusif sehingga pegawai dapat melakukan tanggung jawab pekerjaannya dengan baik dan optimal.

II. Landasan Teori Kepemimpinan

Syaiful Sagala (2009: 114) menyatakan bahwa kepemimpinan berasal dari kata pemimpin, maksudnya adalah orang yang dikenal oleh dan berusaha mempengaruhi para pengikutnya untuk merealisasikan visinya. Kartini Kartono (1983: 33) menyatakan bahwa pemimpin adalah seorang pribadi yang memiliki kecakapan dan kelebihan khususnya kecakapan di satu bidang, sehingga dia mampu mempengaruhi orang lain untuk bersama-sama melakukan aktivitas-aktivitas tertentu demi pencapaian satu atau beberapa tujuan.

Sudarwan Danim (2004: 10) menyatakan bahwa kepemimpinan adalah setiap tindakan yang dilakukan oleh individu atau kelompok untuk mengkoordinasi dan memberi arahan kepada individu atau kelompok lainnya yang tergabung dalam wadah tertentu untuk mencapai tujuan yang telah diterapkan sebelumnya.

Soerjono Soekanto (2001: 318) menyatakan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan pemimpin atau leader untuk mempengaruhi orang yang dipimpin ataupun pengikut-pengikutnya. Sehingga orang lain tersebut bertingkah laku sebagaimana dikehendaki oleh pemimpin tersebut. Kadangkala dibedakan antara kepemimpinan sebagai kedudukan dan kepemimpinan sebagai suatu proses sosial. Sebagai kedudukan, kepemimpinan merupakan suatu kompleks dari hak-hak dan kewajiban-kewajiban yang dapat dimiliki oleh seseorang atau suatu badan. Sebagai suatu proses sosial, kepemimpinan meliputi segala tindakan yang dilakukan seseorang atau suatu badan yang menyebabkan gerak dari warga masyarakat.

Adapun Kepemimpinan

Syarat-syarat

Kartini Kartono (2006: 36) mengungkapkan bahwa konsepsi mengenai persyaratan kepemimpinan itu harus selalu dikaitkan dengan tiga hal penting, yaitu sebagai berikut:

1. Kekuasaan ialah kekuatan, otoritas dan legalitas yang memberikan wewenang kepada pemimpin guna mempengaruhi dan menggerakkan bawahan untuk berbuat sesuatu.
2. Kewibawaan ialah kelebihan, keunggulan, keutamaan, sehingga orang mampu "Mbauwani" atau mengatur orang lain, sehingga orang tersebut patuh pada pemimpin, dan bersedia melakukan perbuatan-perbuatan tertentu.
3. Kemampuan ialah segala daya, kesanggupan, kekuatan dan kecakapan atau keterampilan teknis maupun sosial, yang dianggap melebihi dari kemampuan anggota biasa.

Gaya Dasar Kepemimpinan

Ashar Sunyoto Munandar (2001: 190) menyebutkan keempat dasar perilaku pemimpin yaitu, (1) perilaku tugas tinggi dan hubungan rendah, (2) perilaku tugas tinggi dan hubungan tinggi, (3) perilaku tugas rendah dan relasi tinggi, dan (4) perilaku tugas rendah dan relasi rendah. Keempat gaya dasar perilaku pemimpin tersebut di atas secara esensial menunjukkan gaya kepemimpinan yang berbeda antara pemimpin satu dengan lainnya.

III. Metode Penelitian

Metode penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis deskriptif. Metode penelitian kualitatif adalah penelitian yang bermaksud untuk memahami

fenomena tentang apa yang dialami oleh subjek penelitian secara holistik dengan cara deskripsi dalam bentuk kata dan bahasa, pada konteks khusus alamiah dengan memanfaatkan berbagai metode ilmiah (Moloeng, 2003: 30).

Penelitian deskriptif. Menurut Suharsimi Arikunto (2013: 3) Penelitian deskriptif adalah penelitian yang dimaksudkan untuk menyelidiki keadaan, kondisi atau hal lain-lain yang sudah disebutkan, yang hasilnya dipaparkan dalam bentuk laporan penelitian. Dalam penelitian deskriptif fenomena ada yang berupa bentuk, aktivitas, karakteristik, perubahan, hubungan, kesamaan dan perbedaan antara fenomena yang satu dengan yang lainnya.

Penelitian ini termasuk dalam jenis penelitian kualitatif dimana pemecahan masalah yang diselidiki menggambarkan keadaan objek penelitian, berdasarkan fakta yang terlihat dilapangan. Berdasarkan fakta yang terlihat dilapangan maka penulis diharapkan dapat memberikan gambaran yang jelas tentang peran kepemimpinan dalam meningkatkan kualitas kinerja pegawai di Kualitas Kinerja Pegawai Pada Instansi Balai Penjaminan Mutu Pendidikan (BPMP) Sumatera Utara.

IV. Hasil dan Pembahasan

Kepemimpinan merupakan kemampuan seorang pemimpin dalam menggerakkan dan mempengaruhi karyawan. Menurut Bangun (2012:336), melalui system kepemimpinan yang tepat dapat mengangkat perusahaan yang sedang kolaps atau menunggu waktu untuk berhenti beroperasi menjadi pulih kembali dan meningkatkan kinerjanya.

Menurut Sutrisno (2012:233), implikasi teori kepemimpinan terhadap

karyawan perusahaan maksudnya adalah sejauh mana pemimpin perusahaan mampu mentransformasi pendekatan teori-teori kepemimpinan sebagai pedoman dalam melakukan tugasnya. Sehingga pemimpin perusahaan memiliki kemampuan mempengaruhi dan memberikan motivasi kepada karyawannya yang berdampak pada peningkatan kinerja.

Menurut Noor (2013:168), dengan adanya kepemimpinan yang bijaksana akan memberikan solusi atas kendala yang dihadapi oleh karyawan dalam bekerja dan akan meningkatkan loyalitas kerja karyawan untuk bekerja lebih giat dan terus memberikan ide-ide yang baru.

Menurut Susilaningsih (2008) menyatakan bahwa keberhasilan suatu organisasi tidak terlepas dari peningkatan sumber daya manusia. Sumber daya manusia yang unggul dan berkualitas harus selalu dikelola dan ditekankan oleh organisasi untuk dapat mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, peningkatan kualitas sumber daya manusia sangat diperlukan agar karyawan memiliki sikap dan perilaku yang mampu memberikan pelayanan dan pengayoman serta dapat memberikan kesejahteraan lahir batin kepada Masyarakat.

Kinerja karyawan adalah bagian dari hasil kerja karyawan yang menjadi beban tanggung jawab karyawan dalam menjalankan pekerjaan. Menurut Sudarmanto (2009:8), kinerja merupakan catatan hasil yang diproduksi (dihasilkan) atas fungsi pekerjaan tertentu atau aktivitas-aktivitas selama periode waktu tertentu. Sehingga kinerja merupakan suatu hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan. Oleh karena itu, kinerja bukan hanya menyangkut karakteristik

pribadi yang ditujukan oleh seseorang, melainkan hasil kerja yang telah dan akan dilakukan oleh seseorang. Upaya-upaya peningkatan kinerja karyawan merupakan tantangan bagi sebuah perusahaan atau organisasi.

Banyak penelitian serta pendapat para ahli mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut Mangkunegara, (2012:15) menyatakan bahwa faktor-faktor kinerja terdiri dari faktor internal dan faktor eksternal, faktor internal (disposisional) yaitu factor yang berhubungan dengan sifat-sifat seseorang. Sedangkan faktor eksternal yaitu faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yang berasal dari lingkungan. Seperti perilaku, sikap, dan tindakan-tindakan rekan kerja, bawahan atau pimpinan, fasilitas kerja dan iklim organisasi.

Namun, dalam implementasinya, terdapat kelemahan prakteknya yaitu masih terdapat pembagian tugas yang kurang spesifik, sehingga efeknya menimbulkan proses pengerjaan yang lebih lama, karena seorang pegawai bisa mengerjakan lebih dari satu tugas dikarenakan kurangnya arahan kepada para pegawai untuk berpartisipasi. Sehingga satu orang bisa terbebaskan beberapa pekerjaan secara sendirian membuat kinerja pegawai menjadi kurang efektif dan efisien.

Deskripsi Kegiatan Magang

Magang merupakan suatu program yang tercantum dalam kurikulum di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Sumatera Utara (UINSU) yang wajib dilaksanakan oleh mahasiswa dengan tujuan agar mahasiswa yang bersangkutan dapat mengembangkan keterampilan dan memahami etika pekerjaan serta untuk mendapatkan kesempatan dalam menerapkan ilmu

pengetahuan dan keterampilan yang ada relevansinya dengan kurikulum pendidikan.

Penulis melaksanakan kegiatan pada Instansi Balai Penjaminan Mutu Pendidikan Sumatera Utara selama kurun waktu 1 bulan. Pada hari pertama saya melakukan pengenalan pada pegawai Balai Penjaminan Mutu Pendidikan Sumatera Utara serta pembimbing saya disana. Dan juga penempatan posisi kerja yang mana bagian PokJa 02 (Inovasi Transformasi Mutu Pembelajaran).

Adapun uraian kegiatan yang penulis lakukan selama melaksanakan kerja praktek (Magang) di Balai Penjaminan Mutu Pendidikan Sumatera Utara adalah sebagai berikut :

1. Minggu I (16 Jan s/d 20 Jan)
Di minggu pertama ini para mahasiswa melakukan apel pagi, pengenalan kepada staff kantor dan juga kegiatan yang akan dilakukan selama Magang. Para mahasiswa juga diberikan arahan dari aturan yang berlaku di perusahaan tersebut dan juga arahan pembagian pekerjaan di masing-masing mahasiswa. Dminggu pertama ini saya ditempatkan di bagian bagian PokJa 02 (Inovasi Transformasi Mutu Pembelajaran). Saya membantu pegawai dalam bentuk pengisian perkas (menulis biodata dan kwitansi peserta bimtek).
2. Minggu II (23 Jan s/d 27 Jan)
Dminggu kedua ini saya mengikuti apel pagi, membantu pegawai dalam mengolah data IKM (memfilter dan mengelompokkan data jenjang sekolah yang belum lulus topik per Kab/Kota Sumatera Utara dalam program Implementasi

Kurikulum Merdeka), melakukan pencatatan nama-nama dan jumlah Kabupaten/Kota beserta cabang dinas sumatera utara untuk membantu mengelolah laporan Implementasi Kurikulum Merdeka.

3. Minggu III (30 Jan s/d 3 Feb)
Dminggu ketiga ini saya mengikuti apel pagi, membantu pegawai dalam mengolah data rapor pendidikan (memfilter dan mengelompokkan data akses rapor pendidikan sekolah yang belum login per Kabupaten/Kota Sumatera Utara), mengetik notulensi hasil rapat pegawai Pokja 02, mengolah data IKM (memfilter dan mengelompokkan data jenjang Sekolah yang belum lulus topik per Kab/Kota Sumatera Utara dalam Program Implementasi Kurikulum Merdeka).
4. Minggu IV (6 Feb s/d 10 Feb)
Dminggu keempat ini saya mengikuti apel pagi, membantu pegawai dalam mengecek jumlah sekolah pada file laporan kegiatan Pokja 02, merancang, dan mendesain PPT terkait strategi peningkatan nilai rapor pendidikan.
5. Minggu V (13 Feb s/d 16 Feb)
Dminggu kelima ini saya mengikuti apel pagi, mengetik notulensi hasil sosialisasi pendaftaran IKM, serta acara perpisahan dengan pak sekretaris dan pegawai lainnya di kantor.

Adapun bentuk kegiatan yang penulis lakukan selama melaksanakan

kerja praktek (Magang) di BPMP SUMUT adalah sebagai berikut:

1. Scan dokumen
2. Mengeprint Dokumen
3. Pengisian Berkas (Menulis Biodata dan Kuitansi Peserta Bimtek)
4. Mencopy surat
5. Mengantar surat kebidang-bidang
6. Mengolah Data IKM (Memfilter dan Mengelompokkan Data Jenjang Sekolah)
7. Mengolah Data Rapor Pendidikan
8. Mengetik Notulensi Hasil Rapat Pegawai
9. Mengecek Kelengkapan Tanda Tangan Pada Berkas Laporan Kegiatan
10. Mengarsipkan dokumen

Fenomena

Selama penulis melaksanakan kegiatan Kerja Praktek (Magang) di Bagian Pokja 02 (Inovasi Transformasi Mutu Pembelajaran), ada beberapa masalah yang terjadi yaitu seorang pegawai bisa mengerjakan lebih dari satu tugas sehingga memakan waktu yang cukup lama. Permasalahan ini dapat disimpulkan berdasarkan pembagian tugas yang kurang spesifik pada setiap jabatan yang ada didalam kantor tersebut. Hal ini mengakibatkan menghambataktivitas serta optimalisasi kerja para pegawai.

Kesimpulan dan Saran

Kesimpulan

Selama saya melaksanakan Praktek Kerja Lapangan di Instansi Balai Penjaminan Mutu Pendidikan Sumatera Utara, saya mendapat informasi dan pengetahuan terkait dengan pelaksanaan pekerjaan di Instansi tersebut. Dari informasi dan pengetahuan yang saya dapat, saya

dapat mengambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Dalam pelaksanaan pekerjaan dibutuhkan sikap disiplin waktu, dapat menerima saran-saran, menghormati rekan kerja, bersikap sopan dan lebih giat untuk mengetahui hal-hal baru.
2. Pelaksanaan Praktek Kerja Lapangan dapat dijadikan pembandingan teori yang didapat dari kampus dan aktual pelaksanaan dilapangan.
3. Prosedur pelaksanaan dilapangan yang saya dapat selama Praktek Kerja Lapangan sangat bermanfaat dikarenakan pada bangku kuliah mahasiswa tidak melewati prosedur dan administrasi tersebut.
4. Pengetahuan dan informasi selama praktek kerja lapangan ini harapannya dapat membantu saya sebagai bekal setelah lulus dan terjun di dunia kerja. Bagian ini memuat simpulan-simpulan yang merupakan rangkuman dari hasil analisis kinerja pada bagian sebelumnya.

Saran

Saran saya kepada Instansi Balai Penjaminan Mutu Pendidikan Sumatera Utara agar selalu menerima mahasiswa Magang agar mahasiswa bisa belajar tentang dunia kerja melalui Magang di Balai Penjaminan Mutu Pendidikan (BPMP) Sumatera Utara.

Daftar Pustaka

Ahmad, A. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Arwana Mas Palembang. Jurnal Ecoment Global, Volume 3 No. 1.

- Dewi, P. (2017). Alisis Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan, Taman Botani Sukorambi (TBS) Jember. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Indonesia*, Vol 3 No. 1.
- Rina, D. (2018). Pendekatan Hierarki Abraham Maslow pada Prestasi Kerja Karyawan PT. Madubaru (PG Madukismo) Yogyakarta. *Jurnal JPSB*, Vol. 6. No.1.
- Rita, S. (2018). Pengantar Manajemen (Edisi Revisi). Yogyakarta: Penerbit ANDI.
- Syaiful, B. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Asia Muslim Charity Foundation (AMCF) Sumatera Utara. *Jurnal Ilmiah Magister Management*, Volume 3 No. 3.
- Veithzal, R. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.