PERANAN PIMPINAN TERHADAP TINGKAT KINERJA APARATUR PEMERINTAH
KABUPATEN BONE BOLANGO

Muh Firyal Akbar

Staf Dosen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial
Universitas Muhammadiyah Gorontalo
Email : firyalakbar@yahoo.co.id

Abstract :

This research is motivated by the leadership role of the aperture on the performance of the District Social Welfare Section of Bone Bolango, and addressing what led to the apparatus can not improve its performance. Location / object of research in the Social Welfare Section of Bone Bolango District Secretariat, the research method used is descriptive qualitative data sources from the observation, interviews, and documentation. Informants were interviewed 6 (six) in the form of Deputy. Section, and staff,. Data analysis was done by analysis that includes observation, identification of the problem, determine the focus of the problem, collect the data source, making the analysis of data, and making conclusions. Results of the study found the following: 1. a leader as an innovator has yet to make staff / subordinates capable of reviewing what to expect, 2. Leadership as a motivator, in this case has not been fully motivate / encourage the morale of staff, 3. Leadership as a facilitator in accordance interviews some say has not been able to realize the needs of the staff and the organization, 4. Chief said as a mobilizer, there are leaders who have not been able to steer and drive the duties and functions, so the quality of the resulting performance apparatus has not been able to realize the needs of the organization. As for the hope of Bone Bolango District Government, is where all the apparatus that is required to dedicate itself to the development of more specialized areas within the public welfare.

Keywords: *The Role of Leadership, Performance Aperture.*

PENDAHULUAN

Peran kepemimpinan dalam suatu organisasi sebagai seorang pemimpin yang berada dalam sangatlah penting dalam menggerakkan dan organisasi. mengarahkan suatu organisasi guna mencapai tujuan dan sekaligus merupakan tugas yang tidak mudah, dengan kata lain, bahwa sukses tidaknya usaha pencapaian tujuan organisasi ditentukan oleh kualitas kepemimpinan dan mampu memberikan suatu motivasi/dorongan agar dapat bekerja lebih giat dengan tujuan untuk mencapai hasil yang optimal. Adapun harapan organisasi terletak pada tingkat pencapaian kinerja yang dihasilkan oleh pemimpin atau pegawai itu sendiri secara handal dan professional, serta didalam pengembangannya baik dari segi internal maupun eksternal organisasinya. Suatu organisasi tidak akan berjalan tanpa ada peran aktif dari seorang pemimpin dan bawahannya, karena keduanya berfungsi sebagai motor penggerak organisasi, dan pembuat keputusan

(decision maker) yang akan mengarahkan organisasi tetap berjalan sesuai dengan peruntukannya. Kinerja merupakan suatu hasil yang dilakukan oleh pegawai terhadap organisasi dengan melahirkan nilai-nilai yang dapat menentukan laju tidaknya suatu perkembangan dalam organisasi yang dimaksudkan, baik itu secara internal maupun eksternalnya, berdasarkan kemampuan dan kemauan yang dimiliki oleh pemimpin didalam menentukan suatu keputusan atau kebijakannya. Kemampuan dan kemauan yang dilakukan oleh pimpinan pada suatu organisasi dapat memengaruhi seluruh aparat atau pegawainya, sehingganya seorang pimpinan belum dapat dikatakan seorang pemimpin jika didalam organisasinya belum dapat mewujudkan apa yang menjadi harapan dan kebutuhannya. Pemimpin yang arif dan bijaksanalah yang dapat mengarahkan aparat atau pegawainya demi kelangsungan hidup yang sejahtera. Aparat atau pegawai yang ada pada pemerintah Sekretariat Kabupaten Bone

Bolango dalam hal ini pada Bagian Kesejahteraan Rakyat, ditinjau dari aktivitas yang ada belum sepenuhnya menunjukkan kinerja yang mampu merubah suatu organisasi maupun pegawainya didalam mewujudkan apa yang menjadi harapan.

Sehingganya di dalam penelitian ini peneliti membahas apa yang menyebabkan suatu organisasi tidak jalan sesuai dengan kebutuhannya, oleh karena itu dilakukan suatu penelitian seperti apa peran kepemimpinan didalam organisasi didalam melakukan tugas dan tanggungjawabnya sebagai seorang pemimpin yang berada dalam organisasi. Fokus Masalah dalam penelitian ini berdasarkan identifikasi masalah, maka peneliti melakukan fokus masalah antara lain; Bagaimana peran pimpinan terhadap kinerja aparatur pada Bagian Kesra Sekretariat Daerah Kab. Bone Bolango? dan bagaimana tingkat kinerja aparatur Bagian Kesejahteraan Sekretariat Daerah Kabupaten Bone Bolango.

METODE PENELITIAN

Pendekatan dan Jenis Penelitian Pendekatan adalah pendekatan studi yang menjadi penelitian. Jenis penelitian Peneliti adalah deskriptif kualitatif, menurut Sugiyono, (2013:336) yaitu deskripsi kualitatif yang mencakup penelitian deskripsi yang bersifat menggambarkan suatu fenomena, peristiwa, gejala, baik menggunakan data kuantitatif maupun kualitatif. Tujuan dan upaya ini adalah untuk menjaring secara optimal fakta dilapangan sehingga perolehan data dari penelitian ini secara proporsional dan mengungkapkan berbagai permasalahan yang kaitanya dengan judul peran kepemimpinan terhadap tingkat kinerja aparatur pemerintah Bone Bolango Studi pada Bagian Kesejahteraan Rakyat (Kesra) Sekretariat Daerah Kabupaten Bone Bolango.

Sumber data ini, di ambil dari informan-informan yang ada pada Bagian Kesejahteraan Rakyat (Kesra) Sekretariat Daerah Kabupaten Bone Bolango, dan teori para ahli yang menjelaskan tentang sistematika dalam penulisan yang bisa jadi menggunakan dua metode sumber data yang saling berhubungan satu sama lain, seperti:

a. Sumber Data Primer

Sumber data primer merupakan sumber data yang di ambil dengan metode penelitian kualitatif deskriptif dari masing-masing individual

yang ada dalam obyek/lokasi penelitian sesuai dengan kebutuhan yang direncanakan. Adapun informan-informan yang diwawancarai dalam lokasi/objek penelitian sejumlah 6 (enam) orang berupa Kepala-kepala Sub. Bagian dan staf, sebelum menemukan, data primer ini belum subjektif jika tidak didukung oleh data sekunder yang ada pada Bagian Kesejahteraan Rakyat (Kesra) Sekretariat Daerah Kabupaten Bone Bolango.

b. Sumber Data Sekunder

Sumber data sekunder merupakan sumber data setelah sumber data primer di dapat, maka untuk lebih mensubjektifkan hasil penelitian digunakan sumber data sekunder yang dapat mengarahkan pada keabsahan data sebenarnya didalam obyek/lokasi penelitian. Menurut Sugiyono, (2009:288), sumber data yang digunakan sesuai dengan ciri metode kualitatif, maka sampel sumber data yang dipilih yaitu secara purposive (siapa yang paling mengetahui tentang apa yang ditanyakan) dan bersifat snowball (jumlah berkembang semakin banyak). Sumber data selain orang juga bisa berupa peristiwa, dan proses kegiatan yang sedang berlangsung. Prosedur Pengumpulan Data Adapun teknik pengumpulan data yang akan digunakan menurut (Sugiyono 2009:71), berupa:

1. Observasi
2. Wawancara.
3. Dokumentasi

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan Undang-Undang nomor: 6 tahun 2003, tentang Pembentukan Pemerintah Kabupaten Bone Bolango dan Kabupaten Pohuwato pada waktu itu Kabupaten Bone Bolango memiliki empat kecamatan yang masing-masing adalah: Kecamatan Tapa, Kecamatan Kabila, Kecamatan Suwawa, dan Kecamatan Bone Pantai. pemerintah melakukan penyelenggaraan pemerintahannya untuk mencapai daya guna dan hasil guna terhadap pembangunan daerah lebih khusus pada pelayanan masyarakat sehingga dilakukan beberapa hal didalam peruntukannya yang akan dilaksanakan seperti penambahan pegawai atau pengisian jabatan struktural organisasi yang mampu dan dapat menyelenggarakan roda pemerintah. Dengan demikian Bagian Kesejahteraan Rakyat (Kesra) Sekretariat Daerah Kabupaten Bone Bolango adalah institusi Pemerintah yang merupakan harapan

masyarakat. Kabupaten Bone Bolango di dalam menciptakan pemerintahan yang lebih baik, maka penuh integritas, taat kepada hukum yang berwibawa, transparan, profesional dan akuntabel serta dapat meningkatkan pengetahuan dan pemahaman adat budaya daerah sebagai pilar pemersatu dalam mewujudkan kesejahteraan masyarakat berbangsa dan bernegara. Tugas, Fungsi dan Struktur Organisasi Bagian Kesejahteraan Rakyat (Kesra) Sekretariat Daerah Kabupaten Bone Bolango yang dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Nomor: 1 Tahun 2010, tentang pembentukan Organisasi Tata Kerja (OTK) Sekretariat Daerah Kabupaten Bone Bolango yang merupakan Penjabaran dari Undang-undang Nomor 6 Tahun 2003 tentang pembentukan Kabupaten Bone Bolango dan Kabupaten Pohuwato di Provinsi Gorontalo, yang mempunyai tugas pokok melaksanakan penyusunan program dan petunjuk teknis, Bidang Kesejahteraan Rakyat dan Organisasi Masyarakat, serta melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Kepala Daerah. Sub. Bagian Kesejahteraan Rakyat dan Organisasi Masyarakat

Tugas dari badan Kesra Setda Kabupaten Bone Bolango adalah melaksanakan sebagian urusan pemerintahan daerah di Bidang Kesejahteraan Rakyat dan organisasi masyarakat serta melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh pimpinan sesuai dengan bidang tugasnya. Sedangkan fungsinya adalah; Mengumpulkan bahan penyusunan pedoman dan petunjuk teknis pembinaan dibidang kegiatan keagamaan dan urusan haji ;Mengumpulkan bahan penyusunan pedoman dan petunjuk teknis pembinaan dibidang kegiatan-kegiatan budaya adat dan kesejahteraan masyarakat; Mengumpulkan bahan penyusunan pedoman dan petunjuk teknis pembinaan lembaga adat daerah; Mengumpulkan bahan penyusunan pedoman dan petunjuk teknis pembinaan dibidang kemasyarakatan serta organisasi masyarakat dan melakukan tugas-tugas lain yang diberikan oleh pimpinan sesuai tugas dan fungsinya.

Hasil Penelitian mengenai peranan Pimpinan Bagian Kesejahteraan Rakyat (Kesra) Sekretariat Daerah Kabupaten Bone Bolango

Penelitian ini dilaksanakan oleh peneliti dengan menggunakan metode penelitian

observasi, wawancara serta dokumentasi organisasi/struktur yang masing-masing beraktivitas didalamnya. Dokumentasi yang didapat pada organisasi adalah: sumber data Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (Lakip). Penelitian kualitatif deskripsi ini merupakan suatu proses yang menganalisis data melalui proses yang merupakan suatu pembahasan peneliti di dalam merangkum dan memilih segala sesuatu yang menjadi tujuan masalah agar selanjutnya di dapatkan fokus masalah yang lebih subjektif lagi di dalam peran kepemimpinan. Berikut di bawah ini peneliti akan menjelaskan fokus masalah yang telah diangkat dari judul di atas. Peranan Pimpinan Terhadap Kinerja Aparatur Pada Bagian Kesejahteraan Rakyat (Kesra) Sekretariat Daerah Kabupaten Bone Bolango. Hasil penelitian ini di dapatkan dari informan-informan yang pada Bagian Kesejahteraan (Kesra), terhadap apa yang menjadi peranan penting dari pimpinan yang ada pada bagian organisasi tersebut. Peneliti mendeskripsikan hasil penelitian yang didapatkan dari indikator-indikator yang menjadi peran penting dari seorang pimpinan, indikator-indikator tersebut memuat empat peranan kepemimpinan yaitu:

1. Peran Pimpinan sebagai Inisiator, yaitu pimpinan yang dapat melakukan langkah-langkah terbaik terhadap aparatur dan keberhasilan/kebutuhan organisasinya.
2. Peran Pimpinan sebagai Motivator, yaitu pimpinan harus dapat memberikan dorongan kepada staf/bawahannya, agar dapat bekerja lebih handal dan profesional.
3. Peran Pimpinan sebagai Fasilitator, yaitu pimpinan dapat menciptakan hubungan kerjasama (team work) yang harmonis terhadap staf/bawahannya, dan dapat memecahkan semua permasalahan yang mempengaruhi tingkat kinerja.
4. Peran Pimpinan sebagai mobilisasi, yaitu pimpinan yang dapat mengarahkan atau memberikan solusi dengan cara yang terbaik terhadap staf/bawahannya, agar apa yang menjadi kebutuhan dan harapan akan menjaga peningkatan kinerja aparatur yang ada.

Berikut di bawah ini fenomena atau kejadian yang didapatkan pada Bagian Kesejahteraan (Kesra) Kabupaten Bone Bolango antara lain :

1. Pimpinan dapat dikatakan sebagai seorang insiatif (inisiator) yaitu:

Seorang pimpinan yang dikatakan sebagai inisiator adalah dimana seorang pimpinan itu dapat mengajak atau mengingatkan terhadap staf/bawahannya didalam melakukan kemajuan organisasi umumnya dan untuk pembangunan daerah khususnya. Untuk itu inisiatif (inisiator) yang dilakukan oleh seorang pimpinan pada Bagian Kesejahteraan Rakyat (Kesra) Sekretariat Daerah Bone Bolango terhadap suatu peningkatan kualitas kinerja aparaturnya dengan cara bagaimana staf merencanakan atau melaksanakan program kegiatan yang akan dibutuhkan oleh organisasinya, maka dari hasil penelitian didapatkan penjelasan dari informan yang menyatakan "Dalam penyusunan program kerja yang diberikan oleh pimpinan sesuai dengan tugas yang menjadi tanggungjawab kepada siapa yang diperintahkan. Akan tetapi pengawasan yang diberikan pimpinan itu kadang-kadang dilakukan sehingga insiatif dari pimpinan maupun bawahan belum ada, maka dari itu langkah-langkah yang harus dilakukan oleh pimpinan adalah melakukan koordinasi dan merencanakan, akan tetapi harus mengacu pada Lakip yang telah bersama disusun, sesuai dengan manajemen yang ada agar program kerja dapat terpenuhi." (Wawancara pada Bagian Kesejahteraan Rakyat Sekretariat Daerah Kab. Bone Bolango.)

Dari hasil wawancara tersebut, peneliti dapat mencermati inisiatif (inisiator) yang diberikan pimpinan belum merata kepada semua aparaturnya, sehingga sebahagian staf/bawahannya belum menguasai apa yang menjadi program kegiatan kedepan dari organisasi tersebut, dari observasi peneliti juga mendapati dimana inisiatif yang diberikan oleh pimpinan yang ada pada Bagian Kesejahteraan Rakyat (Kesra), belum semua mengetahui apa yang menjadi program kegiatan organisasi.

2. Pimpinan dapat di katakan sebagai seorang Motivasi (motivator) yaitu:

Seorang pimpinan dapat mendorong, atau merangsang, dan memengaruhi, secara stimulus untuk diberikan kepada setiap individual serta kepada individual lainnya, sehingga orang yang termotivasi akan menuruti dan melaksanakan apa yang dimotivasikan kepadanya dengan cara kritis, rasional serta berdedikasi yang tinggi. Seorang pimpinan yang motivator yaitu, seorang pimpinan yang dapat memotivasi aparaturnya agar berperan lebih

aktif dalam pembangunan daerah dan organisasinya serta menyangkut masyarakatnya. Hasil penjelasan dari seorang informan "Motivasi yang di berikan oleh pimpinan itu tidak ada, sehingga banyak staf yang kurang termotivasi dari apa yang seharusnya menjadi kebutuhan bagian kesra tersebut." Adapun beberapa ungkapan informan tersebut, yang menjelaskan tentang motivasi apa yang telah diberikan oleh pimpinan kepada staf/bawahannya ternyata sebahagian mengatakan hanya secara singkat tanpa ada penjelasan yang mendetail, seperti penjelasan dari Subag Keagamaan, beliau tidak banyak memberikan komentar terhadap apa yang peneliti maksudkan, sehingga menyulitkan peneliti untuk mendapatkan apa yang menjadi focus masalahnya, bahkan ada yang tidak mau dimintakan informasi tentang apa yang menjadi peran pimpinan didalam organisasi atau bagian tersebut.

3. Peran pemimpin dapat dikatakan sebagai Fasilitas (fasilitator), yaitu;

Seorang pimpinan sebagai Fasilitas yaitu seorang pimpinan haruslah mampu memberikan kontribusi berupa pemikiran yang baik atau rasional sehingga dapat mempermudah proses dalam program kegiatan terhadap individual ataupun sekelompok orang, sehingga mereka dapat memahami atau memecahkan masalah dengan bersama-sama.

Hal yang dimaksudkan dengan peran pimpinan secara fasilitator yaitu dimana seorang pimpinan itu harus mempunyai kompetensi/kecakapan serta berpengalaman dan terlatih dalam bidang apapun yang dibebaninya, agar dalam prosesnya sebagai pimpinan dapat menunjang tingkat kinerja aparatur yang melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya. Adapun peran pimpinan sebagai fasilitator seperti yang dijelaskan oleh informan bahwa;

"Kebutuhan atau fasilitator yang diberikan oleh pimpinan sudah sesuai dengan penerapan pimpinan dengan merencanakan apa yang menjadi kebutuhan organisasi, berdasarkan program apa saja yang meningkat baik secara penganggaran maupun pelaksanaan kegiatan." (Hasil Wawancara, pada Bagian Kesejahteraan Rakyat Sekretariat Daerah Kab. Bone Bolango.)

4. Peran pemimpin dapat dikatakan sebagai mobilisasi (mobilisator) yaitu:

Seorang pimpinan dapat menggerakkan serta mengajak para staf/bawahannya agar

sama-sama melakukan tindakan yang nyata berdaya dan berhasil guna demi pembangunan daerah dan masyarakatnya, semisal dalam melakukan program kegiatan yang menyangkut kebutuhan atau kesejahteraan rakyat serta mampu menyusun rencana-rencana kedepan yang berdampak pada kemajuan organisasinya. Menurut informan yang merupakan salah seorang staf mengatakan bahwa: "Tugas pokok dan fungsi yang dijalankan oleh pimpinan sudah sesuai dengan kapasitasnya terhadap disiplin dan aturan-aturan lainnya."

Adapun penjelasan lain juga tentang peran pimpinan sebagai motivasi (motivator) yang diberikan pimpinan kepada staf/bawahannya sebahagian saja mengatakan secara singkat tanpa ada penjelasan yang mendetail, bahkan ada pula yang tidak mau dimintakan informasi tentang peran pimpinan sebagai motivator didalam organisasi atau bagian tersebut, oleh sebab itu peneliti memilih langkah penelitian selanjutnya secara observasi. Tingkat Kinerja Aparatur Pada Bagian Bagian Kesejahteraan Rakyat (Kesra) Sekretariat Daerah Kabupaten Bone Bolango

Untuk mendapatkan kinerja yang baik dan hasil kerja yang meningkat di suatu organisasi kerja, pegawai harus memenuhi persyaratan atau memiliki:

- 1) Keahlian dan kemampuan dasar, yaitu sekelompok kemampuan, yang meliputi kemampuan komunikasi, kemampuan teknik, kemampuan konseptual,
- 2) Kualitas pribadi yang meliputi mental, fisik, emosi, watak sosial, sikap, komitmen, integritas, kesadaran, serta perilaku yang baik,
- 3) Kemampuan administrasi meliputi kemampuan menganalisis persoalan, memberi pertimbangan, pendapat, keputusan, mengatur sumber daya, dan berbagai macam kegiatan, lapang dada, sabar, berpartisipasi aktif dalam berbagai aktivitas, dan motivasi yang tinggi.

Pada dasarnya, sebagian besar pegawai itu mampu melaksanakan tugas, fungsi, perannya, yang lebih komprehensif akan tetapi semua itu tidak akan jalan bila peran pimpinan yang ada belum dapat mengarahkan staf/bawahannya. Berdasarkan hal tersebut, sehingga dapat dicermati dari dua aspek yang terjadi pada Bagian Kesejahteraan Rakyat (Kesra) seperti:

1. Aspek kemampuan kerja pegawai, dan
2. Aspek kemauan kerja pegawai.

Hasil akhir penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti yaitu, dimana tanggungjawab kerja pegawai belum dapat memenuhi apa yang di harapkan oleh organisasinya sendiri, dan konsekuensinya yang diberikan oleh pemimpin belum dapat mengaplikasikan gaya seorang kepemimpinan sebab dapat dilihat dari tingkat kualitas pegawai yang ada belum sepenuhnya melaksanakan apa yang menjadi wewenang dan tanggungjawab sebagai aparat. Mengingat peran pimpinan yang ada sekarang ini dapat dikatakan belum maksimal didalam penerapannya sebagai seorang pemimpin yang dapat bertanggungjawab terhadap organisasi dan aparturnya, sebab yang ada belum menunjukkan suatu organisasi yang mampu mewujudkan suatu organisasi publik. Organisasi dalam hal ini Bagian Kesejahteraan Rakyat Sekretariat Daerah Kabupaten Bone Bolango seorang pimpinan yang dikategorikan sebagai Inisiator, Fasilitator, Motivator, Mobilisator, dapat diuraikan sebagai berikut:

- a. Peran pimpinan sebagai Inisiator jika dilihat dari teori yang relevan dan dijelaskan oleh Rivai dan Mulyadi (2009:156), yaitu dimana Peran dapat diartikan sebagai perilaku yang diatur dan diharapkan dari seseorang dalam posisi tertentu..
- b. Peran pimpinan sebagai Motivator yang relevan menurut teori Siagian (2002) (dalam Sutrisno 2009:214) dimana berpendapat bahwa Kepemimpinan adalah kemampuan seseorang yang untuk mempengaruhi orang lain, dalam hal ini para bawahannya sedemikian rupa sehingga orang lain itu mau melakukan kehendak pemimpin meskipun secara pribadi hal itu mungkin tidak disenanginya..
- c. Peran pimpinan sebagai Fasilitator yang relevan dengan teori lain dari Rivai dan Mulyadi (2009:108-109), bahwa kemampuan mewujudkan dan membina kerja sama pada dasarnya berarti mampu mendorong dan memanfaatkan partisipasi anggota organisasi secara efektif dan efisien.
- d. Peran pimpinan sebagai Mobilisator yang relevan dengan teori menurut Anoraga (1992) (dalam Sutrisno 2009:214) Mengatakan bahwa: Kepemimpinan adalah kemampuan untuk memengaruhi pihak lain, melalui komunikasi baik langsung maupun tidak langsung dengan maksud untuk menggerakkan orang-orang agar dengan penuh pengertian, kesadaran, dan senang hati bersedia mengikuti kehendak pimpinan itu.

Terkadang fenomena atau kejadian yang ada pada bagian tersebut sering menjadi pembahasan dari aparat yang bekerja didalamnya, yang mana sering pula ada salah seorang pegawai yang melakukan aktivitasnya diluar dari lingkungan Bagian Kesejahteraan (Kesra) seperti halnya dalam pengelolaan administrasi keuangan, dan disinilah harapan yang dilakukan oleh pimpinan yang ada belum dapat menunjukkan dirinya sebagai seorang yang arif dan bijaksana didalam mengelola organisasi maupun aparatnya. Adapun keterkaitannya dengan tingkat kinerja yang ada pada Bagian Kesejahteraan Sekretariat Daerah Kabupaten Bone Bolango yang di kategorikan dalam dua ranah tersebut adalah sebagai berikut:

Tingkat Kemampuan Kerja Pada Bagian Kesejahteraan Sekretariat Daerah Bone Bolango.

Tingkat kemampuan kerja ini dilihat dari akuntabilita kinerja yang merupakan suatu Analisis Capaian Kinerja Instansi yang dapat mempertanggungjawabkan kinerja instansi kepada pihak yang berhak atau berwenang dalam meminta keterangan atau pertanggungjawaban tentang keberhasilan/kegagalan pelaksanaan kegiatan sesuai sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan dalam rangka mewujudkan Visi Dan Misi Pemerintah. Dasar untuk menilai keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan kegiatan sesuai dengan sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan dalam pengukuran kinerja.

Tingkat Kemauan Kerja Pada Bagian Kesejahteraan Sekretariat Daerah Kabupaten Bone Bolango.

Pada dasarnya tingkat kemauan kerja yang berada pada Bagian Kesejahteraan Setda Kabupaten Bone Bolango, dapat ditinjau dari motivasi yang ada, dan dilakukan oleh pegawai belum sepenuhnya dapat menciptakan apa yang menjadi kebutuhan organisasi, sebab didalam penerapan yang diberikan oleh pimpinan dalam bagian tersebut, belum dapat menampakkan kreativitas dari pegawai itu sendiri. Jika seseorang memiliki kemampuan bekerja tanpa berlandaskan pada kemauannya, kemungkinan besar belum mampu mendapatkan apa yang sudah direncanakan dan begitupun sebaliknya. Yang terjadi pada Bagian Kesejahteraan Rakyat Setda Kabupaten

Bone Bolango dapat dikatakan bahwa tingkat kemauan kerja tergantung bagaimana peran pimpinan yang ada didalamnya.

KESIMPULAN

Pembahasan peran pimpinan dalam organisasi sesuai hasil temuan peneliti pada objek/lokasi penelitian dimana pimpinan yang ada pada Bagian Kesejahteraan (Kesra) Sekretariat Daerah Kabupaten Bone Bolango menjalankan perannya belum dapat mewujudkan apa yang menjadi kebutuhan staf/bawahan maupun organisasinya, fenomena atau kejadian yang ditemukan adalah:

- a. Seorang pimpinan sebagai inovator belum dapat membuat staf/bawahannya mampu menelaah apa yang dimaksud oleh pimpinan.
- b. Pimpinan sebagai motivator, dalam hal ini belum sepenuhnya memberikan motivasi yang membangkitkan gairah kerja staf/bawahannya.
- c. Pimpinan sebagai fasilitator sesuai hasil wawancara pula sebagian mengatakan belum dapat mewujudkan apa yang menjadi kebutuhan baik terhadap staf/bawahannya maupun organisasi, dan
- d. Pimpinan dikatakan sebagai mobilisator, dalam hal ini pimpinan yang ada belum dapat mengarahkan dan menggerakkan apa yang menjadi tugas pokok dan fungsinya, sehingga kualitas kinerja yang dihasilkan sangat aparaturnya belum dapat mewujudkan apa yang menjadi kebutuhan organisasinya.

SARAN

Beberapa hal yang dapat meningkatkan kinerja aparatur didalam menjalankan tugasnya sebagai abdi negara maupun abdi masyarakat yang lebih khusus pada Bagian Kesejahteraan Rakyat (Kesra) Sekretariat Daerah Kabuapten Bone Bolango yaitu :

Peran Pimpinan yang ada pada Bagian Kesejahteraan Rakyat (Kesra) Sekretariat Daerah Kabuapten Bone Bolango haruslah lebih proaktif lagi didalam ruang kerjanya, agar apa saja yang dilakukan oleh aparaturnya dapat diawasi sehingga dapat meningkatkan kualitas kinerjanya yang dapat dipertanggungjawab. Selanjutnya tingkat kualitas kinerja yang ada pada Bagian Kesejahteraan Rakyat (Kesra) Sekretariat Daerah Kabuapten Bone Bolango dalam hal ini para pegawai staf/bawahan,

haruslah menunjukkan dedikasinya yang mampu mewujudkan suatu organisasi yang lebih baik lagi.

DAFTAR PUSTAKA

- Emzir 2013. *Metode Penelitian Pendidikan, Kuantitatif dan Kualitatif, Edisi Revisi Cetakan ke-7*. Jakarta. Penerbit PT. Raja Grafindo Persada.
- Hasibuan, Malayu SP, 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta Bumi Aksara, Cet. Pertama.
- 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta Bumi Aksara Edisi Revisi.
- Rivai dan Mulyadi, 2009. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi, Edisi Ketiga*. PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Sentono, S. Prawiro. 2002. *Manajemen Sumberdaya Manusia: Kebijakan Kinerja Tenaga Kerja*. Yogyakarta: BPPE.
- Soerjono Soekanto, 2006. *SOSIOLOG.*, Penerbit PT Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Sedermayanti, 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi Dalam Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Penerbit PT. Refika Aditama, Bandung.
- Siagian, Sondang. 2001. *Teori dan Praktek Kepemimpinan*. Cet.Ke-2. Jakarta: Rineka Cipta.
- 2002. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Penerbit PT. Rineka Cipta, Jakarta.
- Sutrisno 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Pertama*. Penerbit Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Sutrisno Edy, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Kencana Prenada Media Group, Jakarta.