

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum objek penelitian

4.1.1 Sejarah Singkat Dinas Sosial Kota Gunungsitoli

Sejarah Kantor Dinas Sosial Kota Gunungsitoli berawal dari pemekaran Kabupaten Nias pada Tahun 2009, yang sebelumnya hanya terdiri dari 1 (satu) kabupaten menjadi 4 (empat) kabupaten dan 1(satu) kota. Yaitu Kabupaten Nias, Kabupaten Nias Barat, Kabupaten Nias Utara Dan Kabupaten Nias Selatan. Serta 1 (satu) Kota Madya Yaitu Kota Gunungsitoli.

Sebagai konsekuensi dari Undang-Undang No.25 Tahun 2005 tentang sistem Perencanaan Pembangunan Nasional, maka Dinas Sosial Kota Gunungsitoli yang merupakan salah satu SKPD sebagaimana ditetapkan dalam peraturan Walikota Gunungsitoli No.3 Tahun 2009 Tanggal 28 September 2009 tentang Organisasi Dan Tata Kerja Dinas-Dinas Daerah Kota Gunungsitoli, mempunyai tugas melaksanakan urusan Pemerintah Daerah Di Bidang Sosial berdasarkan asas otonomi dan tugas pembantuan.

Kantor dinas sosial kota gunungsitoli :

- a. Sekretariat membawahi 2 sub bagian yaitu : sub bagian Tata Usaha Dan Keuangan serta sub bagian Program Dan Data.
- b. Bidang terdiri dari :
 1. Bidang Pemberdayaan Sosial Dan Fakir Miskin, membawahi 2 (dua) seksi yaitu : Seksi Pemberdayaan Sosial Dan Seksi Perlindungan Sosial.
 2. Bidang Rehabilitasi Dan Perlindungan Jaminan Sosial, membawahi 2 (dua) seksi yaitu : Seksi Rehabilitasi Sosial Dan Seksi Perlindungan Jaminan Sosial.

Dalam perjalannya, dinas sosial kota gunungsitoli telah dipimpin oleh beberapa kepala dinas, dimulai dari awal hingga sekarang. Berikut urutan kepala dinas sosial kota gunungsitoli :

1. Faoziduhu Telaumbanua
2. Olewata Zebua
3. Soziduhu Lombu
4. Fauduasa Hulu
5. Basrah Zebua
6. Hardi Telaumbanua
7. Meilinda Rostanti Larosa
8. Asieli Zega, SE
9. Everoni Mendrofa, SKM,M.Kes
10. Bonifasius Telaumbanua, SSTP.,M.Si

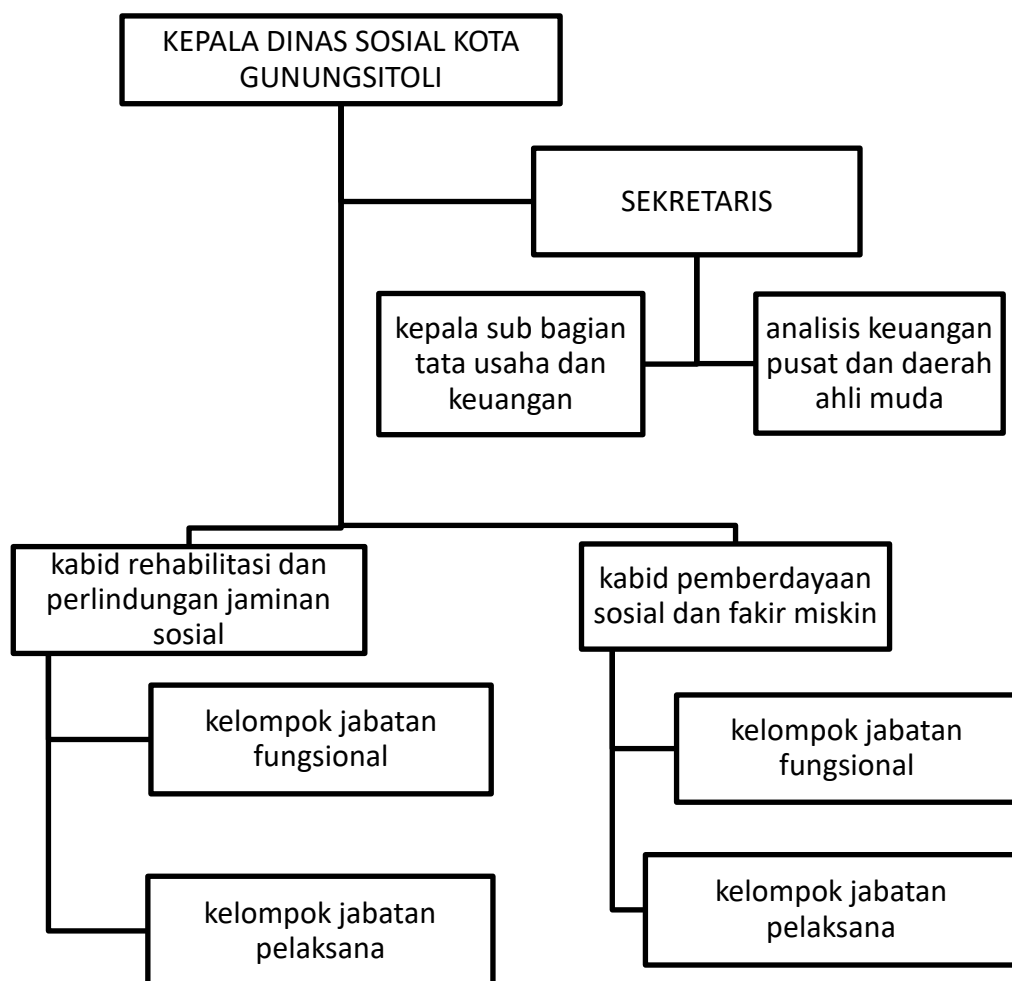
Selanjutnya dalam tugasnya, kantor Dinas Sosial Kota Gunungsitoli saat ini beralamat di kompleks Perkantoran Desa Dahana Tabaloho Kecamatan Gunungsitoli.

4.1.2 Visi dan Misi Dinas Sosial Kota Gunungsitoli

- a. Visi Dinas Sosial Kota Gunungsitoli
Pelayanan sosial yang berkualitas dan professional
- b. Misi Dinas Sosial Kota Gunungsitoli
 1. Meningkatkan pelayanan dan pemberdayaan sosial bagi penyandang masalah kesejahteraan sosial (PMKS) / pemerlu pelayanan kesejahteraan sosial (PSKS).
 2. Membangun kemitraan dengan lembaga kesejahteraan sosial (LKS).
 3. Meningkatkan pelayanan berbasis teknologi.
 4. Meningkatkan pengetahuan dan keterampilan sumber daya manusia dinas sosial kota gunungsitoli dan potensi sumber kesejahteraan.

4.1.3 Struktur Organisasi

Struktur organisasi dibuat untuk mempermudah tugas dan tanggung jawab terhadap suatu pekerjaan yang mempunyai sasaran yang telah ditetapkan pada suatu instansi.



Gambar 4.1 struktur organisasi

Sumber : kantor dinas sosial kota gunungsitoli

Pada dinas sosial kota gunungsitoli, para pegawai bekerja sesuai dengan jabatan dan tugas yang telah ditetapkan berdasarkan struktur

yang telah ditetapkan untuk organisasi pemerintahan kantor dinas sosial kota gunungsitoli.

Tabel 4.1 daftar pegawai kantor dinas sosial kota gunungsitoli.

No	Nama	Pendidikan	Jabatan
1	Bonifasius Telaumbanua, SSTP,M.Si	S2/Magister Sains	Kepala Dinas Sosial Kota Gunungsitoli
2	Firman Zebua, S.Pd.SD	S1/Pendidikan Guru Sekolah	Sekretaris Dinas Sosial Kota Gunungsitoli
3	Bowonama Lase, S.Pd	IKIP	Penyuluh Sosial Ahli Muda
4	Anehe Harefa	SMA/IPA	Pengadministrasi Umum
5	Nurmisnawati Harefa, SE	S1/Manajemen	Penyuluh Sosial Ahli Muda
6	Mashuri Baeha, SE	S2/Magister Manajemen	Pengevaluasi Hasil Kegiatan Bantuan Sosial Masyarakat
7	Selfileksiani Zebua,ST.MM	S1/Manajemen	Penyuluh Sosial Ahli Muda
8	Arosa Parulian Rahman Zebua, SH	S1/Hukum	Kepala Bidang Pemberdayaan Sosial Dan Fakir Miskin
9	Damaihati Laoli, SSTP	Institut Pemerintahan Dalam Negri	Kepala Bidang Rehabilitasi Dan Perlindungan Jaminan Sosial
10	Yeliani Buuloo, S.Kom	S1/Teknik Informatika	Perencana Ahli Muda
11	Asmirawati Zebua	SMA/IPS	Kasubbag Tata Usaha Dan Keuangan

12	Marlinawati Harefa, Am.Keb	D3/Kebidanan	Pengelola Data Pelaksana Program Dan Anggaran
13	Hepilima Zega, SE	S1/Manajemen	Penyuluh Sosial Ahli Muda
14	Rohmeini Kristina Telaumbanua, SE	S1/akuntansi	Analisis Masalah Sosial
15	Resna Mentara Harefa, S.Tr.Sos	D.IV/Pekerja sosial	Analisis Program Pemberdayaan Masyarakat Dalam Penanganan Masalah Sosial
16	Arianto Hulu, SE	S1/Manajemen	Penyusun Laporan Keuangan
17	Desti Nirmala Harefa,A.M.K,SE	S1/Manajemen	Penyuluh Penanganan Masalah Sosial
18	Siti Aisyah, SE	S1/Manajemen	Bendahara Pengeluaran
19	Sudirman Batee	STM/Bangunan	Pengadministrasi Anak Terlantar

4.2 Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil observasi sebelumnya, bahwa peran kepemimpinan dalam pengelolaan sumber daya manusia masih kurang. Masih terdapat beberapa pegawai yang kurang mampu melaksanakan tugas dan tanggungjawab yang diberikan, beberapa pegawai membutuhkan pendidikan dan pelatihan serta pengembangan kreativitas dalam bekerja. Hal ini sangat berdampak pada kualitas kerja para pegawai. Jadi, dalam hal ini peneliti menganalisis bagaimana sikap kepemimpinan dalam mengelola sumber daya manusia. Peneliti melakukan wawancara dengan 5 informan yaitu : Kepala Dinas, Sekretaris, Kasubag, Kabid Dan Perencana Ahli Muda.

Table 4.2 informan penelitian

No	Nama	Jabatan
1.	Bonifasius Telaumbanua, SSTP,M.Si	Kepala Dinas
2.	Firman Zebua, S.Pd.SD	Sekretaris
3.	Arosa Parulian Rahman Zebua, SH	Kepala Bidang Pemberdayaan Sosial Dan Fakir Miskin
4.	Asmirawati Zebua	Kasubbag Tata Usaha Dan Keuangan
5.	Yeliani Buuloo, S.Kom	Perencana Ahli Muda

Sumber : diolah oleh peneliti 2023

Peran kepemimpinan sangat penting dalam mengelola sumber daya manusia, guna menghasilkan kualitas kerja yang baik dan efektif sehingga tujuan dari instansi tercapai. Dalam hal ini peneliti telah melakukan wawancara dengan informan untuk mengetahui sikap kepemimpinan dalam mengelola sumber daya manusia pada dinas sosial kota gunungsitoli.

a. Kepemimpinan direktif

Kepemimpinan direktif yaitu kepemimpinan yang memberi tahu apa yang akan di kerjakan selanjutnya. Seorang pemimpin melakukan perencanaan hal-hal apa saja yang akan dikerjakan untuk waktu selanjutnya. Melaksanakan bimbingan khusus terhadap pegawai yang menurut nya lemah dalam bidang tersebut. Agar pegawai dapat bekerja secara terstruktur serta terarah, bagaimana sikap kepemimpinan yang diterapkan dalam membimbing/mengarahkan pegawai yang memiliki kelemahan dalam bekerja? Berdasarkan wawancara dari lima informan yaitu :

Bapak Bonifasius Telaumbanua, SSTP,M.Si, sebagai kepala dinas sosial kota gunungsitoli, pada hari jumat, 25 agustus 2023 mengatakan bahwa :

“Sikap yang diterapkan dalam membimbing serta mengarahkan pegawai yang memiliki kelemahan dalam bekerja yaitu dengan Mengkomunikasikan rencana kerja secara terbuka terhadap para

pegawai. Sehingga dengan sudah adanya perencanaan kerja terlebih dahulu para pegawai mempersiapkan diri untuk melaksanakan tugas dan tanggungjawab sesuai yang di berikan dan yang menjadi kelemahan nya dapat di diskusikan bersama, sehigga adanya jalan keluar untuk permasalahan tersebut. jika terdapat pegawai yang lemah dalam bekerja tentunya akan terus diarahkan, dibina dan diberikan kesempatan untuk mengikuti pelatihandi tingkat gunugsitoli maupun tingkat provinsi”.

Dari penjelasan di atas oleh bapak kepala dinas, ada beberapa pegawai yang telah mengikuti pendidikan dan pelatihan di antaranya :

Tabel 4.3 nama-nama pegawai dan jenis pelatihan.

No	Nama Pegawai	Jenis Pelatihan	Tahun
1.	Asmirawati Zebua	Bimtek keuangan	2022
2.	Setiawati Sarumaha, A.Md	SDA	2022
3.	Arianto Hulu SE	Diklat SIKS-NG	2023
4.	Mashuri Baeha, SE	SDA	2023

Sumber : dilah ole peneliti 2023

Selain dari mengikuti pendidikan dan pelatihan, komunikasi dan saling kerja sama antar pegawai juga termasuk salah satu hal pengembangan sumber daya manusia untuk meningkatkan kualitas kerja para pegawai. Selain itu, bapak firman zebua, S.Pd.SD sebagai sekretaris dinas sosial, pada hari senin, 28 agustus 2023 menjelaskan bahwa :

“Dalam perencanaan kerja, tentunya ini salah satu hal yang sangat penting dalam organisasi, mengagendakan hal-hal apa saja yang akan dilakukan sehingga tidak ada kekosongan kerja setiap harinya. Pengelolaan sumber daya manusia yang efektif terhadap pegawai perlu diterapkan guna untuk menghasilkan kualitas kerja pegawai yang efektif”.

Jadi, bapak sekretaris menambahkan bahwa pengelolaan sumber daya manusia dapat berupa kerja sama antar tim kerja, komunikasi yang baik serta meminta petunjuk atau koordinasi dengan pimpinan.

Kemudian bapak Arosa Parulian Rahman Zebua, SH sebagai Kepala Bidang Pemberdayaan Sosial Dan Fakir Miskin. Pada hari senin, 28 agustus 2023 menambahkan bahwa :

“Dalam perencanaan kerja, komunikasi adalah salah satu hal yang penting dalam melaksanakan perencanaan kerja. Melakukan pertemuan untuk merencanakan hal apa saja yang akan dilakukan selanjutnya untuk mencapai tujuan yang di inginkan oleh instansi”.

Jadi, perencanaan kerja sangat penting dalam sebuah organisasi maupun instansi. menerapkan ilmu manajemen agar tujuan dari instansi dapat tercapai. Ibu asmirawati zebua sebagai Kasubbag Tata Usaha Dan Keuangan pada hari jumat, 25 agustus 2023 menjelaskan bahwa :

“Dalam perencanaan kerja ini, kami bersama dengan pimpinan selalu mendapat arahan serta bimbingan sebelum pelaksanaan tugas dan tanggungjawab sebelum kami melaksanakannya, guna untuk mencapai tujuan yang diharapkan instansi”.

Jadi komunikasi dengan pimpinan juga sangat penting dalam sebuah instansi, menerima arahan serta melaksanakan perintah kerja dari pimpinan untuk mencapai tujuan instansi. Yang terakhir ibu Yeliani Buuloo, S.Kom , pada hari jumat, 25 agustus 2023 sebagai perencana ahli muda menambahkan bahwa :

“Dalam perencanaan kerja sangat di pentingkan yang namanya keterlibatan tim dan komunikasi antar pimpinan dan bawahan untuk menghasilkan perencanaan kerja yang terstruktur, Guna mencapai tujuan instansi”.

Jadi, perencanaan kerja dan komunikasi antar pegawai dalam sebuah organisasi atau instansi sangat penting guna menghasilkan kualitas kerja yang baik dan efektif serta mencapai tujuan instansi.

Dari hasil wawancara di atas maka dapat disimpulkan bahwa, Dalam sifat kepemimpinan yang direktif tentunya tidak semua dapat dilaksanakan oleh pemimpin tanpa adanya kerja sama tim, komunikasi yang baik dengan tim.

Sifat kepemimpinan yang direktif ini sangat penting untuk diterapkan guna menghasilkan kualitas kerja yang baik dan efektif. Namun dalam pelaksanaannya terdapat kelemahan dan kendala, berdasarkan hasil wawancara dari lima informan yaitu, bapak Bonifasius Telaumbanua, SSTP,M.Si pada hari jumat, 25 agustus 2023 mengatakan bahwa :

“Dalam memberikan bimbingan/arahan terhadap pegawai yang lemah dalam bekerja dengan membuka peluang kepada pegawai untuk bertanya terkait hal-hal yang menjadi kelemahan dalam bekerja masih terdapat pegawai yang mau bertahan pada kebiasaan kerja yang susah untuk diubah, sehingga jika diarahkan untuk lebih baik pun akan susah untuk beradaptasi/menyesuaikan dengan gaya kerja baru yang lebih baik sebelumnya”.

Bapak kepala dinas mengatakan bahwa kurang nya kepedulian pegawai terhadap arahan kerja yang disampaikan oleh pimpinan serta kurangnya rasa tidak mau tahu tentang hal baru sangat berdampak hasil kerja pegawai. Selanjutnya, bapak firman zebua, S.Pd.SD sebagai sekretaris dinas sosial pada hari senin, 28 agustus 2023 mengatakan bahwa :

“Masih terdapat pegawai yang tidak mau diarahkan atau di bimbing. Tidak menerima sikap kepemimpinan yang diterapkan oleh pemimpin. Namun, mereka lebih cenderung bertahan pada gaya kerja yang seharusnya harus lebih dikembangkan. Jika diarahkan atau diberitahu kelemahannya, mereka menganggap hasil kerja sebelumnya tidak dihargai”.

Jadi masih terdapat pegawai yang tidak mau peduli serta bertanggungjawab akan tugas yang diberikan, sehingga lalai dalam melaksanakan tugas dan tidak mau menerima bimbingan ataupun masukan guna untuk mencapai hasil kerja yang baik dan efektif. Beberapa pegawai yang bertahan dengan sikap atau gaya kerja lama menganggap hasil kerjanya tidak dihargai jika terus di bimbing atau pun di arahkan dengan gaya kerja yang menggunakan kecanggihan

teknologi masa kini. Kemudian bapak Arosa Parulian Rahman Zebua, SH sebagai Kepala Bidang Pemberdayaan Sosial Dan Fakir Miskin pada hari senin, 28 agustus 2023 menambahkan bahwa :

“Kurangnya rasa tanggungjawab yang dimiliki pegawai, serta kurangnya koordinasi antara sesama tim kerja maupun dengan pimpinan”.

Jadi, salah satu kendala yaitu kurang aktif nya pegawai untuk berkoordinasi baik terhadap tim kerja maupun pimpinan, tidak peduli dengan arahan kerja yang disampaikan oleh pimpinan. Selanjutnya ibu asmirawati zebua sebagai Kasubbag Tata Usaha Dan Keuangan pada hari jumat, 25 agustus 2023 menjelaskan bahwa :

“Dalam hal mengelola sumber daya manusia, masih ada beberapa pegawai yang tidak mau mengikuti pelatihan karena tidak memiliki waktu, adanya tuntutan kerja yang harus diselesaikan dalam waktu dekat, tidak adanya ketertarikan untuk mengikuti pelatihan karena tidak adanya insentif”.

Dalam hal mengikuti pendidikan dan pelatihan ada beberapa pegawai yang tidak mau terlibat dan tidak mau mengikuti pelatihan karena alasan tuntutan kerja atau banyaknya tumpukan pekerjaan yang harus diselesaikan dalam waktu dekat. Dan yang terakhir ibu Yeliani Buuloo, S.Kom sebagai perencana ahli muda pada hari jumat, 25 agustus 2023 menambahkan bahwa :

“kurangnya pemahaman akan tujuan perubahan gaya kerja yang diterapkan, kurangnya rasa percaya diri untuk melakukan hal baru dan tidak peduli akan arahan yang disampaikan sehingga mempertahankan gaya kerja lama yang berdampak pada kualitas hasil kerja pegawai”. Berdasarkan hasil wawancara diatas dapat disimpulkan bahwa, sikap kepemimpinan direktif yang diterapkan oleh pemimpin sebagian diterima oleh pegawai dan sebagian tidak diterima oleh pegawai. Karna terdapat beberapa pegawai yang bertahan dengan cara kerja lama atau kebiasaan kerja yang lama,

sehingga berdampak pada kualitas kerja dan pencapaian tujuan instansi.

b. Kepemimpinan suportif.

Kepemimpinan yang suportif adalah memperhatikan apa yang menjadi kebutuhan pegawai dalam bekerja, serta dapat melihat iklim kerja yang baik. Dalam sikap kepemimpinan ini, seorang pemimpin harus memiliki sikap yang kreatif dalam mendorong para pegawai untuk lebih semangat lagi dalam bekerja. Peneliti melakukan wawancara dengan informan, bagaimana sikap kepemimpinan dalam memberikan motivasi bagi para pegawai pada dinas sosial kota gunungsitoli. Hasil wawancara dari lima informan yaitu, bapak Bonifasius Telaumbanua, SSTP,M.Si sebagai kepala dinas sosial kota gunungsitoli pada hari jumat, 25 agustus 2023 mengatakan, bahwa :

“Dalam meningkatkan kinerja serta kualitas kerja para pegawai, tentunya sebagai seorang pemimpin harus berperan sebagai motivator bagi para pegawai, saya selaku pemimpin selalu memberikan dorongan kepada para pegawai guna untuk meningkatkan semangat kerja para pegawai”.

Menurut bapak kepala dinas, sebagai seorang pemimpin perannya sangat penting dalam hal menjadi pendorong dan motivator bagi para pegawai. Menjadi teladan yang baik dalam hal bekerja guna untuk mencapai tujuan instansi. Selanjutnya bapak firman zebua, S.Pd.SD sebagai sekretaris dinas sosial pada hari senin, 28 agustus 2023 mengatakan bahwa :

“Dalam memotivasi para pegawai tentunya harus mampu memberikan umpan balik yang positif terhadap hasil pencapaian para pegawai, guna lebih meningkatkan kan lagi kinerja dari pada pegawai”.

Motivasi dari seorang pimpinan sangat berpengaruh besar terhadap bawahan, memberikan umpan balik terhadap hasil kerja yang baik terhadap pegawai juga sangat mempengaruhi semangat kerja pegawai. Pemimpin harus mampu membaca dan memperhatikan iklim

kerja pegawai guna menciptakan suasana kerja yang baik dan efektif. Selanjutnya bapak Arosa Parulian Rahman Zebua, SH sebagai Kepala Bidang Pemberdayaan Sosial Dan Fakir Miskin pada hari senin, 28 agustus 2023 menambahkan bahwa :

“Sikap kepemimpinan yang suportif yang di terapkan kepada pegawai seperti berkomunikasi dengan para pegawai, mengarahkan serta mengembangkan kemampuan yang dimiliki para pegawai dengan cara belajar hal-hal baru melalui kecanggihan teknologi”.

Motivasi sangat berpengaruh besar terhadap diri seseorang hasil kerja seseorang. Motivasi tidak hanya berupa dorongan ataupun menyemangati, dengan sama-sama belajar hal baru juga semangat kerja seseorang dapat meningkat. Informan selanjutnya ibu asmirawati zebua sebagai Kasubbag Tata Usaha Dan Keuangan pada hari jumat, 25 agustus 2023 menjelaskan bahwa :

“Bentuk motivasi yang diterapkan berupa menginspirasi serta memberikan dorongan kerja bagi para pegawai”.

Peran penting seorang pemimpin sebagai motivator bagi pegawai sangat mempengaruhi kualitas hasil kerja yang dihasilkan untuk mencapai tujuan instansi. Dan yang terakhir ibu Yeliani Buuloo, S.Kom sebagai perencana ahli muda pada hari jumat 25 agustus 2023 menambahkan bahwa :

“Pemimpin mehami apa yang menjadi kebutuhan pegawai dalam bekerja, memahami situasi iklim kerja pegawai, sehingga dengan adanya perhatian pemimpin maka para pegawai lebih semangat dan temotivasi”.

Sebagai seorang pemimpin harus mampu mengetahui situasi dan iklim kerja para pegawai, menjadi motivator terhadap pegawai dan memperhatikan kinerja pegawai. Berdasarkan hasil wawancara dengan ke lima informan dia atas maka dapat di simpulkan bahwa para pegawai mendapatkan motivasi serta dorongan dari pemimpin melalui sikap dan cara memperlakukan mereka dalam hal bekerja.

Dalam melaksanakan tugasnya, apakah para pegawai merasa termotivasi dengan cara atau sikap pimpinan yang sudah diterapkan dalam memberikan motivasi, hasil wawancara dari lima informan adalah sebagai berikut :

Bapak Bonifasius Telaumbanua, SSTP,M.Si sebagai kepala dinas sosial kota gunungsitoli pada hari jumat, 25 agustus 2023 mengatakan, bahwa :

“Jadi, terdapat beberapa pegawai yang merasa termotivasi dengan sikap dan cara yang telah diterapkan untuk meningkatkan kualitas kerja, dan beberapa juga kurang termotivasi, bisa jadi disebabkan oleh masalah pribadi seorang pegawai yang menyebabkan menurunnya motivasi kerja. Namun walaupun begitu demikian sebagai seorang pemimpin harus mampu membaca dan memahami iklim kerja para pegawai”.

Jadi, dalam memotivasi para pegawai, pemimpin harus melihat situasi dan keadaan pegawai. Terkadang pegawai tidak dapat menerima dorongan ataupun motivasi dari orang lain ketika sedang mengalami masalah pribadi ataupun tugas yang menumpuk. Selanjutnya bapak firman zebua, S.Pd.SD sebagai sekretaris dinas sosial pada hari senin, 28 agustus 2023 mengatakan bahwa :

“Hal-hal yang menyebabkan pegawai tidak termotivasi biasanya karena adanya konflik antar tim yang mempengaruhi semangat kerja para pegawai menurun”.

Sebagai seorang pemimpin harus mengetahui keadaan pegawai dengan sesama tim. Menjalin komunikasi yang baik serta memotivasi para pegawai untuk meningkatkan semangat kerja para pegawai untuk mencapai tujuan instansi. Selanjutnya Arosa Parulian Rahman Zebua, SH sebagai Kepala Bidang Pemberdayaan Sosial Dan Fakir Miskin pada hari senin, 28 agustus 2023 menambahkan bahwa :

“Menurunnya motivasi dari diri seseorang bisa jadi karena rasa bosan terhadap pekerjaan yang dikerjakan, menumpuknya pekerjaan

serta lingkungan kerja yang kurang efisien diwaktu pekerjaan sedang menumpuk”.

Ada beberapa pegawai yang tidak bisa menyesuaikan keadaan kerja dengan masalah pribadi yang sedang dihadapi. Kurangnya profesional kerja sehingga semangat kerja menurun. Kemudian ibu asmirawati zebua sebagai Kasubbag Tata Usaha Dan Keuangan pada hari jumat, 25 agustus 2023 menjelaskan bahwa :

“Motivasi pegawai menurun bisa disebabkan karena kurangnya pengakuan atau penghargaan dari atasan sehingga dapat menimbulkan turunnya kinerja”.

Terdapat pegawai yang merasa hasil kerjanya tidak dihargai atau tidak diakui oleh pimpinan. Hal ini sangat berdampak pada semangat kerja seseorang. Terakhir Yeliani Buuloo, S.Kom sebagai perencana ahli muda pada haru jumaat, 25 agustus 20023 menambahkan bahwa :

“Para pegawai akan lebih termotivasi jika terus mendapatkan dukungan dorongan, serta pengakuan dari hasil kerja atau kualitas kerja yang dihasilkan sehingga rasa giat untuk bekerja terus ada pada diri pegawai”.

Berdasarkan hasil wawancara diatas dapat disimpulkan bahwa, sikap kepemimpinan yang suportif sudah diterapkan terhadap para pegawai, namun kembali pada diri pegawai apakah mau menerima cara atau sikap pemimpin tersebut dalam memotivasi atau tidak, watak dan karakter kerja pegawai berbeda- beda, untuk itu kekreatifan seorang pemimpin dalam memotivasi para pegawai sangat dibutuhkan untuk menghasilkan kualitas kerja yang efektif.

c. **Kepemimpinan partisipatif**

Kepemimpinan partisipatif adalah sikap kepemimpinan dalam mengambil keputusan. Dalam hal ini seorang pemimpin harus memberikan kebebasan berpendapat bagi pegawai lainnya, mampu menampung saran serta pendapat para pegawai dan mempertimbangkan semua ide kemudian mengambil keputusan dengan baik. Oleh karena itu, bagaimana sikap kepemimpinan dalam

mengambil keputusan dalam memecahkan masalah yang sedang dihadapi? Hasil wawancara dari lima informan yaitu, Bapak Bonifasius Telaumbanua, SSTP,M.Si sebagai kepala dinas sosial kota gunungsitolipada hari umat, 5 agustus 2023 mengatakan, bahwa :

“Jadi menurut bapak kepala dinas, bahwa peran seorang pemimpin dalam mengambil keputusan adalah sangat penting. Dalam mengambil sebuah keputusan perlu analisis permasalahan yang sedang di hadapi sehingga menemukan titik masalah yang akurat. Pemimpin juga harus bisa menerima pendapat dan saran dari pegawai lainnya, menampung dan kemudian di diskusikan bersama. Pemimpin mengambil keputusan yang tepat sesuai dengan sasaran masalah yang sedang dihadapi”.

Mengambil sebuah keputusan adalah tugas pemimpin yang sangat penting dan berpengaruh terhadap bawahannya. Sikap pemimpin dalam mengambil keputusan sangat berdampak terhadap bawahan. Jika pemimpin bisa mengambil keputusan dengan tepat maka bawahan akan menerima dengan baaik sikap kepemimpinan dan nyaman akan sikap kepemimpinan dalam mengambil keputusan. Selanjutnya bapak firman zebua, S.Pd.SD sebagai sekretaris dinas sosial pada hari senin, 28 agustus 2023 mengatakan bahwa :

“Dalam hal mengambil keputusan, pemimpin tidak hanya mengambil keputusan sendiri. Adanya keterbukaan atau mengadakan diskusi terkait masalah yang sedang dihadapi. Namun, dalam memberikan pendapat tentunya terdapat keberagaman pendapat, dalam hal ini pemimpin harus mampu menampung serta mengambil kebijakan dan keputusan yang menurutnya bisa untuk memecahkan masalah tersebut”. Selanjutnya Arosa Parulian Rahman Zebua, SH sebagai Kepala Bidang Pemberdayaan Sosial Dan Fakir Miskin pada hari senin, 28 agustus 2023 menambahkan bahwa :

“Menurutnya sikap kepemimpinan dalam mengambil keputusan, pemimpin harus mengetahui apa yang menjadi dasar permasalahan sehingga dalam mengambil keputusan tepat sasaran terhadap

masalah yang sedang dihadapi. Dalam mengambil keputusan pemimpin tidak hanya memustuskan sendiri, namun menampung saran dari bawahan dan menarik kesimpulan, Sehingga keputusan yang di ambil dapat menyelesaikan masalah yang sedang dihadapi”.

Dalam hal mengambil keputusan perlu diskusi serta pertukaran pendapat dengan bawahan sehingga menghasilkan keputusan yang baik yaang dapat menyelesaikan masalah. Kemudian ibu asmirawati zebua sebagai Kasubbag Tata Usaha Dan Keuangan pada hari jumat 25 agustus 2023 menjelaskan bahwa :

“Sikap kepemimpinan dalam mengambil keputusan dalam masalah yang sedang dihadapi selalu melakukan perundingan atau diskusi dengan pegawai. Namun, dalam pengambilan keputusan terdapat beberapa yang tidak setuju dengan apa yang telah diputuskan oleh pemimpin. Sehingga hal ini menyebabkan menurunnya motivasi kerja pegawai tersebut yang berdampak pada instansi”.

Dalam hal mengambil keputusan diperlukan perundingan atau diskusi, sebagai seorang pemimpin harus menampung saran dan pendapat dari yan lain namun bukan berarti mengikuti kemauan ataupun keputusan bawahan. Sebagai seorang pemimpin harus bijak dalam mengambil keputusan walaupun disisi lain terdapat beberapa orang yang kuraang setuju dengan keputusan tersebut. Yang terakhir Terakhir Yeliani Buuloo, S.Kom sebagai perencana ahli muda pada hari jummat, 25 agustus 2023 menambahkan bahwa :

“Sikap kepemimpinan dalam mengambil keputusan salah satunya, pemimpin bertanggungjawab dalam keputusan yang telah diputuskan. Namun kurangnya keterlibatan atau kepedulian anggota tim dalam bertindak untuk menyelesaikan masalah menjadi hambatan bagi instansi untuk memecahkan masalah”

komunikasi yang baik dengan bawahan terkait keputusan yang telah diputuskan sangat penting. Keterlibatan anggota tim dalam menyelesaikan maasalah juga sangat penting. Pemimpin harus mampu

merangkul bawahan untuk bisa menyelesaikan masalah sesuai dengan tindakan dan keputusan yang telah ditetapkan. Berdasarkan hasil wawancara di atas maka dapat disimpulkan bahwa sikap kepemimpinan partisipatif dalam mengambil keputusan terkait masalah yang sedang dihadapi yaitu terdapat beberapa pegawai yang tidak mau terlibat dalam bertindak sesuai dengan keputusan yang telah diputuskan oleh pemimpin. Dalam hal ini pemimpin harus bisa merangkul para tim untuk bisa memecahkan masalah secara bersama-sama dan kemudian melakukan evaluasi diri sendiri terkait masalah yang dihadapi dan keputusan yang sudah diambil.

Jika terdapat beberapa pegawai yang tidak setuju dengan keputusan yang ditetapkan pimpinan, bagaimana sikap dan tindakan yang harus dilakukan pemimpin? Hasil wawancara dengan lima informan yaitu Bapak Bonifasius Telaumbanua, SSTP,M.Si sebagai kepala dinas sosial kota gunungsitoli pada hari jumat, 25 agustus 2023 mengatakan, bahwa :

“tindakan yang saya lakukan adalah dengan tetap mempertahankan keputusan yang telah di ambil walaupun beberapa pegawai tidak menerima keputusan tersebut. sebagai seorang pemimpin harus mampu memberikan penjelasan yang mudah dipahami dan menjelaskan dampak dari keputusan yang telah di ambil”.

Seorang pemimpin harus memiliki pendirian yang tetap dan tidak mudah terpengaruh terhadap orang lain. Pemimpin juga harus mampu bertindak cepat dan tepat dalam mengambil keputusan di masalah yang sedang dihadapi. Selanjutnya bapak firman zebua, S.Pd.SD sebagai sekretaris dinas sosial pada hari senin, 28 aagustus 2023 mengatakan bahwa :

“dalam mengambil keputusan seorang pemimpin harus bijak dalam memutuskan keputusan. Pemimpin juga harus menerima dan menghargai saran dan pendapat orang lain, namun jika terdapat beberapa orang yang tidak berterima dengan keputusan yang sudah

di ambil, maka sikap pemimpin yang baik yaitu dengan menjelaskan apa yang menjadi dampak dari keputusan yang diambil dan dampak dari keputusan yang ditolak. Dengan begitu orang-orang yang merasa sarannya ditolak perlahan mengerti dan sejalan dengan keputusan yang telah ditetapkan”.

Sebelum memutuskan sesuatu, pemimpin memaparkan dampak-dampak dari keputusan yang diputuskan dan dampak dari keputusan yang tidak di terima, sehingga tidak ada rasa berkecil hati dari bawahan lainnya. Selanjutnya Arosa Parulian Rahman Zebua, SH sebagai Kepala Bidang Pemberdayaan Sosial Dan Fakir Miskin pada hari senin, 28 agustus 2023 menambahkan bahwa :

“seorang pemimpin harus bersikap bijak dalam memutuskan suatu keputusan, menampung saran dan pendapat dari pegawai lainnya dan menganalisis serta memutuskan tindakan yang menurutnya lebih gampang untuk dilakukan untuk menyelesaikan masalah”.

Dalam mengambil keputusan pemimpin harus bersikap bijak dan memberikaan ruang untuk yang lain untuk memberikan saran dan pendapat. Kemudian ibu asmirawati zebua sebagai Kasubbag Tata Usaha Dan Keuangan pada hari jumat, 25 agustus 2023 menjelaskan bahwa :

“sikap pemimpin yaitu dengan memberikan pemahaman yang mudah dimengerti dan menjelaskan alasan mengambil keputusan tersebut”.

Dalam menjelaskan pemahaman terkait keputusan yang telah diambil, pemimpin harus mampu bersikap tenang dan menjelaskan dengan alasan yang mudah dimengerti dan diterima oleh orang lain. Yang terakhir Terakhir Yeliani Buuloo, S.Kom sebagai perencana ahli muda pada hari jumat, 25 agustus 2023 menambahkan bahwa :

“sikap yang baik dalam mengadapai situsi demikian, dengan cara menjelaskan apa dampak dari tindakan yang dipilih”.

Dengan demikian kemungkinan besar pegawai dapat memahami apa yang alasan mengambil keputusan tersebut. berdasarkan hasil wawancara di ats, dapat disimpulkan bahwa sikap pemimpin yaitu dengan mempertahankan keputusan yang telah diambil dan menjelaskan kepada bawahan apa alasan dan dampak keputusan tersebut di putuskan, agar pegawai lainnya tidak mmerasa bahwa saran dan pendapatnya ditolak dan tidak diterima.

d. Kepemimpinan orientasi prestasi

Kepemimpinan orientasi prestasi adalah perilaku kepemimpinan dimana memotivasi serta mendorong bawahan untuk menerapkan tujuan untuk menerima tanggungjawab dalam mencapai tujuan, dan memberikan reward bagi pencapaian tersebut. Untuk meningkatkan motivasi kerja pegawai, bagaimana sikap kepemimpinan dalam memberikan penilaian kerja terhadap para pegawai? Hasil wawancara dengan lima informan adalah, Bapak Bonifasius Telaumbanua, SSTP,M.Si sebagai kepala dinas sosial kota gunungsitolipada hari jumat, 25 agustus 2023 mengatakan, bahwa :

“Tentunya dalam memberikan penilaian kepada pegawai dengan cara profesional, memberikan umpan balik terhadap pencapaian hasil kerja pegawai. Dalam memberikan penilaian kerja ini biasanya berupa penghargaan berupa usul keikan pangkat, usul kenaikan gaji berkala. Sehingga dengan menerapkan hal demikian maka pegawai akan lebih semangat lagi menyelesaikan tugas dan tanggungjawab yang di tugaskan. Dampak bagi pegawai lainnya juga akan ikut termotivasi akan apa yang di dapatkan oleh pegawai yang diberikan penghargaan”.

Dalam memberikan penilaian kerja terhadap pegawai dilakukan secara profesional. Namun dalam hal ini masih terdapat pegawai yang tidak berterima akan penilaian yang dilakukan karena merasa kinerjanya baik. Selanjutnya bapak firman zebua, S.Pd.SD sebagai sekretaris dinas sosial pada hari senin, 28 agustus 2023 mengatakan bahwa :

“Tentunya dalam memberikan penilaian kerja terhadap pegawai adalah hal yang sangat mempengaruhi kualitas hasil kerja pegawai. Namun, dalam memberikan penilaian kerja terkadang pemimpin tidak memiliki banyak waktu dalam mengamati cara kerja pegawai, proses kerja pegawai karena adanya pekerjaan yang lebih diutamakan selain memberikan penilaian kerja. Sehingga adanya ketidakpuasan pegawai terhadap hasil penilaian dari pemimpin yang dianggap tidak profesional dalam memberikan penilaian sehingga berdampak pada semangat kerja pegawai”.

Dalam memberikan penilaian kerja terkadang pemimpin kurang teliti sehingga adanya ketidaknyamanan kerja pegawai karena merasa hasil kerjanya kurang memuaskan di mata pimpinan. Selanjutnya Arosa Parulian Rahman Zebua, SH sebagai Kepala Bidang Pemberdayaan Sosial Dan Fakir Miskin pada hari senin, 28 agustus 2023 menambahkan bahwa :

“Dalam memberikan penilaian kerja ada beberapa yang paham akan tujuan dari penilaian kerja, ada juga yang mengagap bahwa penilaian kerja di terapkan untuk membedakan hasil kerja dari pada pegawai”.

tujuan penilaian kerja yaitu untuk meningkatkan semangat kerja pegawai lainnya, namun masih ada yang beranggapan lain karena masih kurang memahami tujuan dari penilaian kerja yang dilakukan oleh pimpinan. Kemudian ibu asmirawati zebua sebagai Kasubbag Tata Usaha Dan Keuangan pada hari jumaat, 25 agustus 2023 menjelaskan bahwa :

“Dalam memberikan penilaian kerja sikap yang diterapkan pemimpin dengan cara jujur dan tanpa pilih bulu. Namun, para pegawai lainnya yang belum mendapatkan penghargaan merasa hasil kerjanya tidak dihargai dan berdampak pada semangat kerja pegawai”.

Dalam memberikan penilaian kerja seorang pemimpin harus mampu bersikap jujur tanpa memandang sisi lain, memberikan

penilaian secara profesional sehingga tidak timbul rasa ketidaknyamanan dalam bekerja. Yang terakhir Terakhir Yeliani Buuloo, S.Kom sebagai perencana ahli muda pada hari jumat, 25 agustus 2023 menambahkan bahwa :

“Dalam memberikan penilaian kerja terhadap pegawai pemimpin menerapkan sikap evaluasi kinerja yang artinya terus memantau kinerja pegawai apakah sesuai dengan kriteria penilaian kerja atau tidak. Namun ada beberapa pegawai yang tidak nyaman dengan terus dipantau oleh pemimpin, merasa di tuntut oleh pekerjaan yang diberikan sehingga hal ini dapat menyebabkan turunnya motivasi kerja yang berdampak pada hasil kerja pegawai”.

Dalam memberikan penilaian kerja perlu pemantauan dari seorang pimpinan, namun terdapat beberapa pegawai yang tidak nyaman dengan sikap kepemimpinan tersebut. Namun sikap profesional tetap diterapkan guna untuk menciptakan lingkungan kerja yang nyaman. Berdasarkan hasil wawancara di atas maka dapat diambil kesimpulan bahwa penilaian kerja yang dilakukan oleh pimpinan sebagian dapat diterima dan dipahami oleh pegawai dan sebaliknya. Beberapa mengagap bahwa tujuan dari penilaian semata-mata untuk mencari kelemahan dan pilih-pilih orang dalam memberikan penghargaan atas pencapaian pegawai.

e. Tugas kerja

Tugas kerja yaitu rincian kegiatan yang harus dijalankan oleh para pegawai guna untuk mencapai tujuan dari instansi. maka peneliti telah melakukan wawancara dengan informan, apakah para pegawai menjalankan pekerjaan sesuai dengan yang direncanakan sebelumnya? Hasil wawancara dengan lima informan yaitu, Bapak Bonifasius Telaumbanua, SSTP,M.Si sebagai kepala dinas sosial kota gunungsitoli pada hari jumat, 25 agustus 2023 mengatakan, bahwa :

“Dalam melaksanakan tugasnya, para pegawai bertanggungjawab sesuai dengan tugas dan tanggungjawab yang diberikan, dan menjalankannya sesuai dengan yang direncanakan

sebelumnya. Walaupun ada beberapa yang masih merasa kurang terbebani dengan tugas dan tanggungjawab yang diberikan”.

Dalam melaksanakan tugasnya masing-masing perlu pemantauan serta motivasi agar semua melaksanakan tugas dan tanggungjawab sesuai dengan bidangnya masing-masing. Selanjutnya bapak firman zebua, S.Pd.SD sebagai sekretaris dinas sosial pada hari senin, 28 agustus 2023 mengatakan bahwa :

“Dalam melaksanakan tugasnya, para pegawai melaksanakan sesuai dengan yang direncanakan sebelumnya. Walaupun masih terdapat kelemahan dalam penyelesaiannya, karena faktor usia dan kurangnya keahlian dalam mengoperasikan kecanggihan teknologi masa kini. namun, akan ditutupi dengan cara adanya kerja sama tim”.

Perlu pengembangan bagi pegawai-pegawai yang memiliki kelemahan mengoperasikan komputer serta kerja sama tim dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya. Selanjutnya Arosa Parulian Rahman Zebua, SH sebagai Kepala Bidang Pemberdayaan Sosial Dan Fakir Miskin menambahkan bahwa :

Dalam pelaksanaan tugas dan tanggungjawab tentunya sudah ada pembagian serta perencanaan sebelum pelaksanaan tugas tersebut. namun terkadang para pegawai sepele dengan waktu yang telah di targetkan. Kemudian ibu asmirawati zebua sebagai Kasubbag Tata Usaha Dan Keuangan menjelaskan bahwa :

Dalam pelaksanaan nya semua pegawai menyelesaikan sesuai dengan bagiannya masing-masing. Namun, dalam pelaksanaannya tidak semua dapat selesai dengan sempurna. Terkadang beban kerja yang berlebihan dapat mengganggu kefokusannya dalam menyelesaikan tugas tersebut. Yang terakhir Terakhir Yeliani Buuloo, S.Kom sebagai perencana ahli muda pada hari senin, 28 agustus 2023 menambahkan bahwa :

“Dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawab, pegawai dapat menyelesaikan sesuai dengan apa yang sudah direncanakan

sebelumnya. Namun ada beberapa pegawai yang terhalang karena gangguan kesehatan yang di alami sehingga menjadi hambatan untuk menyelesaikan tugas sesuai dengan target yang diharapkan instansi”. Berdasarkan hasil wawancara diatas dapat disimpulkan bahwa secara umum para pegawai dinas sosial kota gunungsitoli dapat menyelesaikan tugas nya sesuai dengan yang direncanakan sebelumnya. Walaupun masih ada beberapa pegawai yang perlu dimotivasi lebih lagi serta mengembangkan diri melalui komunikasi dengan tim kerja lainnya dan belajar hal baru melalui kecanggihan teknologi masa kini.

Kemudian apa upaya yang dilakukan untuk meningkatkan tingkat kesadaran akan tugas dan tanggungjawab yang diberikan kepada pegawai? Hasil wawancara dari lima informan adalah sebagai berikut, Bapak Bonifasius Telaumbanua, SSTP,M.Si sebagai kepala dinas sosial kota gunungsitoli pada hari jumat, 25 aagustus 2023 mengatakan, bahwa :

“Dalam meningkatkan kesadaran para pegawai akan tugas dan tanggungjawab mereka perlu motivasi serta dorongan. Komunikasi yang baik dengan para pegawai juga menjadi salah satu faktor untuk meningkatkan kesadaran akan tugas tanggungjawab”.

Dukungan dari atasan sangat berpengaruh terhadap pegawai dalam melaksanakan tugas da tanggungjawab. Selanjutnya bapak firman zebua, S.Pd.SD sebagai sekretaris dinas sosial pada gari senin, 28 agustus 2023 mengatakan bahwa :

“Untuk meningkatkan kesadaran para pegawai perlu umpan balik serta pengakuan akan kinerja sebelumnya dari pimpinan, guna untuk meningkatkan semangat kerja dari pada pegawai”.

Umpan balik dari pimpinan membawa pengaruh terhadap bawahan dalam melaksanakan tugasnya, serta pengakuan hasil kerja yang berdampak terhadap semangat kerja pegawai. Selanjutnya Arosa Parulian Rahman Zebua, SH sebagai Kepala Bidang

Pemberdayaan Sosial Dan Fakir Miskin pada hari senin, 28 aagustus 2023 menambahkan bahwa :

“Dalam meningkatkan kesadaran pegawai, maka perlu dukungan pemimpin terhadap pegawai sehingga dalam pelaksanaannya pegawai termotivasi dan lebih semangat”. Kemudian ibu asmirawati zebua sebagai Kasubbag Tata Usaha Dan Keuangan menjelaskan bahwa :

“Upaya dalam meningkatkan kesadaran pegawai maka perlu pengawasan serta pelaporan hasil kerja, dengan adanya tuntutan pelaporan maka pegawai akan melaksanakan tugas serta tanggungjawab”.

Pengawasan serta pelaporan tanggungjawab dari pegawai mempengaruhi pegawai dalam melaksanakan tanggungjawabnya. Yang terakhir Terakhir Yeliani Buuloo, S.Kom sebagai perencana ahli muda pada hari jumat, 25 aagustus 2023 menambahkan bahwa :

“Upaya yang dilakukan adalah dengan menyusun jadwal kerja, sehingga dengan adanya perencanaan kerja maka pegawai akan fokus pada tugas-tugas yang paling penting. Sehingga ketercapaian tujuan instansi dapat tercapai sesuai dengan yang diharapkan instansi”.

Menyusun rencana kerja adalah salah satu untuk mencapai target kerja. Bekerja dengan terstruktur akan membantu pegawai dalam menyelesaikan tugas dan tanggungjawab tepat waktu. Berdasarkan hasil wawancara diatas upaya dalam meningkatkan kesadaran akan tugas dan tanggungjawab terhadap pegawai pada dinas sosial kota gunungsitoli yaitu, dengan memotivasi para pegawai, memberikan umpan balik serta pengakuan akan hasil kerja pegawai, dukungan dari pimpinan, pengawasan serta perencanaan jadwal kerja yang terstruktur sehingga dengan cara demikian para pegawai akan sadar akan tugas dan tanggungjawab masing-masing.

f. Kualitas kerja

Kualitas kerja adalah hasil kerja yang terstandar dan sesuai dengan yang yang di harapkan. Bagaimana kualitas kerja para

pegawai dinas sosial kota gunungsitoli? Hasil wawancara dengan lima informan yaitu, Bapak Bonifasius Telaumbanua, SSTP,M.Si sebagai kepala dinas sosial kota gunungsitoli pada hari jumat, 25 agustus 2023 mengatakan, bahwa :

“Kualitas hasil kerja pegawai dinas sosial sudah baik, dan wajar jika masih terdapat kelemahan serta kesalahan berulang dalam menyelesaikan tugas. Namun, akan terus kita benahi dan di kembangkan serta saling melengkapi kelemahan kerja dengan cara kerja sama tim”.

Selanjutnya bapak firman zebua, S.Pd.SD sebagai sekretaris dinas sosial paada hari senin, 28 agustus 2023 mengatakan bahwa :

“Kualitas kerja pegawai baik, namun masih terdapat beberapa yang masih kurang disiplin dalam menyelesaikan tugas dan tanggungjawab”.

Selanjutnya Arosa Parulian Rahman Zebua, SH sebagai Kepala Bidang Pemberdayaan Sosial Dan Fakir Miskin pada hari senin, 28 agustus 2023 menambahkan bahwa :

“Kualitas kerja pegawai baik, namun terdapat beberapa yang hasil kerja nya kurang dikarenakan kurangnya pengetahuan serta kemampuan dalam mengoperasikan komputer ataupun disebabkan oleh faktor usia”.

Kemudian ibu asmirawati zebua sebagai Kasubbag Tata Usaha Dan Keuangan pada hari jumat, 25 agustus 2023 menjelaskan bahwa :

“Kualitas hasil kerja pegawai baik, dan mampu bekerja sesuai dengan tugas dan tanggungjawab masing-masing”.

Yang terakhir Terakhir Yeliani Buuloo, S.Kom sebagai perencana ahli muda pada hari jumat, 25 agustus 2023 menambahkan bahwa :

“Kualitas kerja yang dihasilkan para pegawai baik”. berdasarkan hasil wawancara dengan lima informan di atas maka dapat disimpulkan bahwa, kualitas kerja pegawai pada dinas sosial kota gunungsitoli baik dan menjalankan pekerjaan sesuai dengan yang direncanakan, namun terdapat beberapa pegawai yang kurang mampu

serta kurang disiplin dalam melaksanakan tugas serta tanggungjawab sehingga berdampak pada kualitas kerja yang dihasilkan.

Dalam menghasilkan kualitas kerja yang baik maka sangat diperlukan pengembangan, pelatihan serta pendidikan bagi para pegawai. Tentunya setelah mengikuti beberapa pendidikan dan pelatihan adanya perubahan serta ilmu baru yang di dapatkan. Maka perlu diketahui Bagaimana kinerja pegawai yang sudah mengikuti pelatihan? Berdasarkan pendapat dari lima informan yaitu, Bapak Bonifasius Telaumbanua, SSTP,M.Si sebagai kepala dinas sosial kota gunungsitoli pada hari jumat, 25 agustus 2023 mengatakan, bahwa :

“Bapak kepala dinas sosial mengatakan bahwa tentunya ada beberapa yang sudah mengikuti pelatihan tentunya terdapat perkembangan serta peningkatan kerja dari sebelumnya”. Selanjutnya bapak firman zebua, S.Pd.SD sebagai sekretaris dinas sosial pada hari senin, 28 agustus 2023 mengatakan bahwa :

“Dampak dari mengikuti pelatihan adalah mengurangi kesalahan dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawab. Pegawai lebih memahami tujuan dari tugas dan tanggungjawab yang diberikan”. Selanjutnya Arosa Parulian Rahman Zebua, SH sebagai Kepala Bidang Pemberdayaan Sosial Dan Fakir Miskin pada hari senin, 28 agustus 2023 menambahkan bahwa :

“Meningkatnya kualitas kerja pegawai, pegawai yang sudah mengikuti pelatihan akan mempresentasikan ulang hasil pelatihan yang di dapatkan sehingga pengetahuan pegawai lain akan meningkat dan semakin berkembang”. Kemudian ibu asmirawati zebua sebagai Kasubbag Tata Usaha Dan Keuangan pada hari jumat, 25 agustus 2023 menjelaskan bahwa :

“Dampak dari pelatihan sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Pegawai yang sudah mengikuti pelatihan tentunya pengetahuan serta skill kerja akan meningkat dan semakin berkembang”. Yang terakhir Terakhir Yeliani Buuloo, S.Kom sebagai

perencana ahli muda pada hari jumat, tanggal 25 agustus 2023 menambahkan bahwa :

“Kinerja pegawai yang sudah mengikuti pelatihan akan semakin baik dan meningkat”. Dari hasil wawancara di atas maka dapat disimpulkan bahwa hasil kinerja pegawai setelah mengikuti pelatihan yaitu semakin baik, meningkat dan berkembang.

g. Kuantitas

Kuantitas adalah jumlah kerja serta pemanfaatan waktu yang digunakan selama jam kerja yang ditetapkan. Jenis kuantitas ini bisa dilihat dari hasil kinerja para pegawai dalam menyelesaikan tugas dan tanggungjawab sesuai dengan waktu yang sudah ditetapkan. Apakah para pegawai dapat melaksanakan tugasnya sesuai dengan waktu yang telah ditentukan? Hasil wawancara dengan lima informan adalah sebagai berikut : Bapak Bonifasius Telaumbanua, SSTP,M.Si sebagai kepala dinas sosial kota gunungsitoli pada hari jumat, tanggal 25 agustus 2023 mengatakan, bahwa :

“Bapak kepala dinas sosial kota gunungsitoli mengatakan bahwa, pegawai dinas sosial kota gunungsitoli memiliki kemampuan yang baik dalam menyelesaikan tugas dan tanggungjawab sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan”. Selanjutnya bapak firman zebua, S.Pd.SD sebagai sekretaris dinas sosial pada hari senin, 28 agustus 2023 mengatakan bahwa :

“Pegawai pada kantor dinas sosial kota gunungsitoli memiliki kinerja yang baik serta dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan yang telah di rencanakan sebelumnya”. Selanjutnya Arosa Parulian Rahman Zebua, SH sebagai Kepala Bidang Pemberdayaan Sosial Dan Fakir Miskin pada hari senin, 28 agustus 2023 menambahkan bahwa :

“Pegawai pada dinas sosial kota gunungsitoli mampu menyelesaikan tugas dan tanggungjawab sesuai dengan waktu yang sudah di tetapkan namun tidak terlepas dari kerja sama tim”.

Kemudian ibu asmirawati zebua sebagai Kasubbag Tata Usaha Dan Keuangan pada jumat, 25 agustus 2023 menjelaskan bahwa :

“Pegawai pada kantor dinas sosial kota gunungsitoli mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan yang diharapkan dan tidak terlepas dari menjalin komunikasi yang baik serta kerja sama tim”. Yang terakhir Terakhir Yeliani Buuloo, S.Kom sebagai perencana ahli muda pada jumat, 25 agustus 2023 menambahkan bahwa :

“Pegawai kantor dinas sosial kota gunungsitoli mampu menyelesaikan tugas dan tanggungjawab sesuai dengan waktu dan target yang telah di tetapkan sebelumnya”. Berdasarkan hasil wawancara di atas dengan ke lima informan maka dapat disimpulkan bahwa para pegawai dinas sosial kota gunungsitoli mampu menyelesaikan tugas dan tanggungjawab sesuai dengan waktu yang telah di tentukan sebelumnya, namun tidak terlepas dari komunikasi dan kerja sama tim.

h. Efektivitas biaya

Efektivitas biaya adalah menggunakan biaya dengan tepat dan efisien. Apakah para pegawai dapat meminimalisir penggunaan biaya terhadap pengeluaran yang dibutuhkan? Hasil wawancara dari lima informan adalah sebagai berikut, Bapak Bonifasius Telaumbanua, SSTP,M.Si sebagai kepala dinas sosial kota gunungsitoli pada jumat, 25 agustus 2023 mengatakan, bahwa :

“Bapak kepala dinas sosial kota gunungsitoli mengatakan bahwa, tentunya dalam penggunaan biaya mampu di minimalisir sesuai dengan yang di anggarkan sebelumnya. Pengeluaran dikeluarkan sesuai dengan kebutuhan yang telah di anggarkan”. Selanjutnya bapak firman zebua, S.Pd.SD sebagai sekretaris dinas sosial pada hari senin, 28 agustus 2023 mengatakan bahwa :

“Tentunya dalam penggunaan biaya, para pegawai dapat meminimalisir pengeluaran sesuai dengan yang di butuhkan”. Selanjutnya Arosa Parulian Rahman Zebua, SH sebagai Kepala Bidang Pemberdayaan Sosial Dan Fakir Miskin pada hari senin, 28 agustus 2023 menambahkan bahwa :

“Dalam penggunaan biaya, semua dapat diminimalisir sesuai dengan kebutuhan yang dibutuhkan tiap bidangnya masing-masing”.

Kemudian ibu asmirawati zebua sebagai Kasubbag Tata Usaha Dan Keuangan pada hari jumat, 25 agustus 2023 menjelaskan bahwa :

“Dalam penggunaan biaya dapat disesuaikan dengan kebutuhan dan yang telah di anggarkan sebelumnya”. Yang terakhir Terakhir Yeliani Buuloo, S.Kom sebagai perencana ahli muda pada hari jumat, 25 agustus 2023 menambahkan bahwa :

“Penggunaan biaya tentunya harus di sesuaikan dengan apa yang sudah di anggarkan sebelumnya dan di keluarkan juga sesuai dengan apa yang sudah di anggarkan sehingga pelaporan keuangan jelas”. Berdasarkan hasil wawancara dengan lima informan di atas maka dapat disimpulkan bahwa pegawai dinas sosial kota gunungsitoli mampu meminimalisir penggunaan biaya dan pengeluaran sesuai dengan yang sudah di anggarkan sebelumnya.

Data-data penelitian yang dihasilkan dari hasil wawancara di atas dan kemudian di analisis sehingga tertuang dalam penyajian data berikut :

Tabel 4.4 tabulasi hasil wawancara.

No	Indikator	Hasil Wawancara	analisis
1.	Kepemimpinan direktif	Sikap kepemimpinan yang direktif yang sudah di terapkan dengan merencanakan perencanaan kerja secara terstruktur dan menjadi teladan yang baik di lingkungan kerja.	Sikap kepemimpinan direktif adalah sikap pemimpin dalam merencanakan perencanaan kerja yang akan dilaksanakan. Maka pimpinan dinas sosial sosial sudah mengimplementasikan sikap direktif terhadap para pegawai guna

			untuk mencapai tujuan instansi.
2.	Kepemimpinan suportif	Sikap kepemimpinan suportif yang sudah diterapkan yaitu memahami iklim kerja pegawai dan menjadi motivator bagi para pegawai.	Kepemimpinan yang suportif adalah memperhatikan apa yang menjadi kebutuhan pegawai dalam bekerja, serta dapat melihat iklim kerja yang baik sikap kepemimpinan yang suportif sudah diterapkan terhadap para pegawai, namun kembali pada diri pegawai apakah mau menerima cara atau sikap pemimpin tersebut dalam memotivasi atau tidak, watak dan karakter kerja pegawai berbeda-beda, untuk itu kreatifitas seorang pemimpin dalam memotivasi para pegawai sangat dibutuhkan untuk menghasilkan kualitas kerja yang efektif.
3.	Kepemimpinan partisipatif	Sikap kepemimpinan dengan bertindak dan mengambil keputusan.	Kepemimpinan partisipatif adalah sikap kepemimpinan

		Namun, masih terdapat pegawai yang tidak mau terlibat dan bertindak dalam memecahkan masalah.	dalam mengambil keputusan. sikap pemimpin yaitu dengan mempertahankan keputusan yang telah diambil dan menjelaskan kepada bawahan apa alasan dan dampak keputusan tersebut diputuskan, agar pegawai lainnya tidak merasa bahwa saran dan pendapatnya ditolak dan tidak diterima.
4.	Kepemimpinan orientasi prestasi	Sikap kepemimpinan dengan melakukan penilaian kerja terhadap hasil kerja pegawai.	Kepemimpinan orientasi prestasi adalah perilaku kepemimpinan dimana memotivasi serta mendorong bawahan untuk menerapkan tujuan untuk menerima tanggungjawab dalam mencapai tujuan, dan memberikan reward bagi pencapaian tersebut. sikap orientasi prestasi ini sudah diterapkan terhadap pegawai

			dinas sosial kota gunungstoli, dan adanya sisi timbal balik yang dihasilkan dari penilaian kerja yang dilakukan, yaitu peningkatan semangat kerja serta kualitas kerja terhadap yang mendapatkan reward atas pencapaian yang di hasilkan.
5.	Tugas kerja	Pegawai dinas sosial kota gunungsitoli melaksanakan tugas dan tanggungjawab dengan baik. Namun, untuk meningkatkan kinerja yang lebih baik, maka dibutuhkan dorongan serta motivasi dari tim kerja maupun pemimpin untuk meningkatkan semangat kerja.	Tugas kerja yaitu rincian kegiatan yang harus dijalankan oleh para pegawai gunu untuk mencapai tujuan dari instansi.
6.	Kualitas kerja	Kualitas kerja pegawai dinas sosial kota gunungsitoli baik.	Kualitas kerja adalah hasil kerja yang terstandar dan sesuai dengan yang yang di harapkan. Kualitas kerja Pegawai dinas sosial kota gunungssitoli baik dan menghasilkan kinerja yang baik sesuai dengan tugas

			dan tanggungjawab masing-masing.
7.	Kuantitas kerja	Pegawai dinas sosial kota gunungsitoli dapat menyelesaikan tugas dan tanggungjawab sesuai dengan waktu yang ditentukan, namun tidak terlepas dari komunikasi dan kerja sama tim.	Kuantitas adalah jumlah kerja serta pemanfaatan waktu yang digunakan selama jam kerja yang ditetapkan. Para pegawai dinas sosial kota gunungsitoli mampu menyelesaikan tugas dan tanggungjawab sesuai dengan waktu yang telah ditentukan sebelumnya, namun tidak terlepas dari komunikasi dan kerja sama tim.
8.	Efektivitas biaya	Pegawai dinas sosial kota gunungsitoli mampu meminimalisir penggunaan biaya sesuai dengan yang sudah ditetapkan dan dianggarkan sebelumnya.	Efektivitas biaya adalah menggunakan biaya dengan tepat dan efisien. Penggunaan biaya pada dinas sosial kota gunungsitoli dapat dipergunakan sesuai dengan anggaran yang telah ditetapkan sebelumnya, penggunaan biaya yang terstruktur dan dapat meminimalisir pengeluaran.

Sumber : diolah oleh peneliti 2023

4.3 Pembahasan

Pada subbab ini, peneliti akan mendeskripsikan dan membahas data serta informasi yang diperoleh melalui wawancara kepada informan peneliti terkait kepemimpinan dalam mengelola sumber daya manusia di kantor dinas sosial kota gunungsitoli.

4.3.1 Analisis kepemimpinan di kantor dinas sosial kota gunungsitoli

Kepemimpinan adalah kemampuan atau keterampilan untuk mempengaruhi, membimbing atau mendorong orang lain, tim atau organisasi agar mencapai tujuan instansi. menurut Robbins (dalam sadiki,2020:116) kepemimpinan adalah kemampuan mempengaruhi kelompok menuju tercapainya sasaran organisasi. Artinya, seorang pemimpin harus mampu memberikan pengaruh serta dapat mengarahkan bawahannya untuk mencapai tujuan instansi. menjadi seorang pemimpin harus mampu turut serta mengimplementasikan fungsi manajemen dengan cara mengarahkan, mengawasi, memotivasi dan mempengaruhi serta menjadi teladan yang baik dalam bekerja, sehingga para pegawai lainnya ikut turut serta melakukan/melaksanakan apa yang menjadi tanggungjawab bersama guna mencapai tujuan dari organisasi.

Berdasarkan temuan penelitian yang diperoleh peneliti di lapangan di kantor dinas sosial kota gunungsitoli bahwa sikap kepemimpinan yang di terapkan yaitu dengan menjadi teladan yang baik, motivator bagi para pegawai. Sebagai seorang pemimpin harus mampu memberikan penilaian kerja terhadap bawahan serta meningkatkan kemampuan sumber daya manusia nya melalui pelatihan dan mengembangkan kemampuan sumber daya manusia dengan cara mengimplementasikan penggunaan kecanggihan teknologi masa kini. Sejalan dengan teori mathis dan Jackson (2017:5) pengelolaan sumber daya manusia adalah system formal yang dirancang dalam organisasi untuk mengelola bakat manusia untuk mencapai tujuan organisasi.

Berdasarkan hasil penelitian dari wawancara kepada lima informan, dapat diketahui bahwa sikap pemimpin dalam memberikan penilaian kerja diterima oleh pegawai dan sebagian tidak diterima dikarenakan sikap tersebut dianggap sikap membedakan hasil kerja pegawai. Namun, dalam memberikan penilaian kerja terkadang pemimpin tidak memiliki banyak waktu dalam mengamati cara kerja pegawai, proses kerja pegawai karena adanya pekerjaan yang lebih diutamakan selain memberikan penilaian kerja. Sehingga adanya ketidakpuasan pegawai terhadap hasil penilaian dari pemimpin yang dianggap tidak profesional dalam memberikan penilaian sehingga berdampak pada semangat kerja pegawai.

4.3.2 Analisis Pengelolaan Sumber Daya Manusia Di Kantor Dinas Sosial Kota Gunungsitoli

Pengelolaan sumber daya manusia adalah salah satu upaya yang dilakukan organisasi atau instansi untuk mengatur sumber daya manusia dalam mencapai apa yang menjadi tujuan dari instansi tersebut. menurut Mathis dan Jackson (2017:5) pengelolaan sumber daya manusia adalah sistem formal yang dirancang dalam organisasi untuk mengelola bakat manusia untuk mencapai tujuan organisasi.

Berdasarkan temuan penelitian yang diperoleh peneliti di lapangan bahwa masih kurangnya pengelolaan sumber daya manusia terhadap pegawai di dinas sosial kota gunungsitoli. Terdapat beberapa pegawai yang perlu pengawasan dalam bekerja, cara kerja yang harus lebih dikembangkan melalui pendidikan dan pelatihan serta motivasi dan dorongan dalam bekerja.

Berdasarkan hasil penelitian dari wawancara kepada lima informan bahwa masih kurangnya pengelolaan sumber daya manusia di dinas sosial kota gunungsitoli. Masih terdapat beberapa pegawai yang tidak mau peduli akan tugas dan tanggungjawab yang di bebankan. Para pegawai sudah bekerja dengan baik dan menghasilkan kualitas kerja yang baik. Maka sesuai dengan teori sedarmayanti (2017) faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain : sikap dan mental (motivasi kerja,

disiplin kerja dan etika kerja), pendidikan, keterampilan, manajemen kepemimpinan, gaji dan kesehatan, jaminan sosial dan iklim kerja. Dalam pengelolaan sumber daya manusia sikap kepemimpinan menjadi salah satu faktor pendukung dalam pengelolaan sumber daya manusia yang berdampak pada kualitas kerja pegawai.