

Strategi Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai

Muthia Zahra Farhati¹, Neng Virly Apriliyani², Saepudin Muhtar³, Rita Rahmawati⁴.

Program Studi Ilmu Administrasi Publik, Universitas Djuanda, Bogor, Jawa Barat

Korespondensi Author : Muthia Zahra Farhati

Email : muthiazfar@gmail.com

ABSTRAK

Kepemimpinan yang efektif adalah salah satu pilar utama dalam keberhasilan suatu organisasi, terutama dalam konteks lembaga publik yang memiliki peran krusial seperti Badan Pengawas Pemilu (Bawaslu). Bawaslu Kabupaten Bogor memiliki tanggung jawab yang besar dalam mengawasi jalannya proses pemilu agar berlangsung secara adil, transparan, dan akuntabel. Tujuan dari penelitian ini untuk mengidentifikasi strategi kepemimpinan yang efektif dalam meningkatkan kinerja pegawai. Metodologi yang diterapkan adalah analisis deskriptif kualitatif, yang didukung oleh teknik pengumpulan data meliputi observasi, wawancara, dokumentasi, dan studi pustaka. Data diperoleh melalui wawancara mendalam dengan pimpinan Bawaslu. Hasil penelitian menunjukkan bahwa strategi kepemimpinan yang diterapkan oleh Bawaslu Kabupaten Bogor telah berperan penting dalam meningkatkan kinerja. Melalui penetapan visi, misi, dan tujuan organisasi yang jelas, pengembangan sumber daya manusia yang terencana, serta pengimplementasian kontrol organisasi yang efektif, Bawaslu Kabupaten Bogor berhasil menciptakan lingkungan kerja yang kolaboratif, inklusif, dan berintegritas. Implikasinya, strategi-strategi ini dapat menjadi pedoman bagi lembaga pengawas pemilu di seluruh Indonesia dalam memperkuat kinerja dan efektivitas mereka. Penelitian ini memberikan kontribusi signifikan terhadap pemahaman tentang peran strategis kepemimpinan dalam kemajuan organisasi.

Kata Kunci: Strategi, Kepemimpinan, Kinerja

PENDAHULUAN

Setiap organisasi atau lembaga yang menjalankan program dan selalu mendapatkan panduan tentang cara mencapai tujuannya. Salah satu prasyarat untuk mencapai tujuan tersebut adalah menetapkan dan mengevaluasi kinerja karyawan. Kinerja seseorang dalam organisasi berdampak pada kemajuan organisasi. Untuk penelitian yang mengukur tingkat keberhasilan kinerja, kinerja ini dipelajari. Kinerja

ini dimaksudkan untuk membuat karyawan menyadari tanggung jawab yang dipikul di atas pundaknya, sehingga pimpinan dapat dengan mudah menggerakkan karyawan ke arah tujuan pekerjaan mereka untuk meningkatkan kinerja yang diharapkan. Arah dan tujuan organisasi atau lembaga ditentukan oleh pemimpinnya. Pemimpin atau elemen kepemimpinan adalah salah satu dari banyak elemen yang sangat penting untuk mencapai tujuan organisasi.

Seorang pemimpin memiliki program dan strategi selama proses kepemimpinan. Mengarahkan dan mempengaruhi aktivitas kelompok adalah proses yang dikenal sebagai kepemimpinan. Pada dasarnya, kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mendorong rekan kerjanya untuk berhasil dan bekerja sama, serta menjadi contoh untuk pegawai lain. Dalam arti lain, seorang pemimpin berfungsi sebagai model berjalan bagi karyawan atau anak buahnya. Wahyudi (2017) mendefinisikan kepemimpinan sebagai kemampuan seseorang untuk mengarahkan, mengarahkan, mempengaruhi pola pikir serta kerja setiap anggota tim agar lebih mandiri, terutama dalam pengambilan keputusan, sehingga dapat mempercepat pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Motivasi juga penting untuk mendorong karyawan untuk bekerja sama dan mencapai tujuan.

Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Romi, Hermanu, dan Ismail (2022) membahas tentang Strategi Kepemimpinan dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai di Kantor Distrik Samofa, Kabupaten Biak Numfor., yang menyatakan bahwa masih ditemukan beberapa kendala yang dialami oleh lembaga tersebut, diantaranya karyawan yang kurang disiplin dalam bekerja, kurangnya pemberian motivasi positif kepada pegawai serta kurangnya interaksi dengan pegawai sehingga tidak tercipta keakraban antara pemimpin dan yang dipimpin. Penelitian yang dilakukan oleh Saiful, Zahri, Khairuddin (2021) di Dinas Pendidikan Kota Banda Aceh menyatakan bahwa masih terdapat berbagai masalah pada pegawai, di antaranya keterbatasan SDM, ketidakmauan karyawan untuk melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi demi meningkatkan kemampuan diri, pegawai lebih fokus menyelesaikan tugas daripada memikirkan

kualitas tugas yang dikerjakan, serta keterbatasan dalam penggunaan teknologi. Selanjutnya, penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa motivasi sangat dominan dalam meningkatkan kinerja pegawai, seperti yang diteliti oleh Dwi, Nurul, dan Taufiq (2021) tentang Strategi Pemimpin dalam Meningkatkan Kualitas Kinerja Pegawai di Kantor Kelurahan Merjosari, Kecamatan Lowokwaru, Kota Malang.

Hasil penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa kinerja pegawai masih rendah di beberapa lembaga pemerintah di beberapa daerah. Oleh karena itu, diperlukan analisis menyeluruh tentang strategis untuk meningkatkan kinerja pegawai sehingga tujuan lembaga tersebut. Penelitian ini berfokus pada pertanyaan "Bagaimana Strategi Kepemimpinan dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai pada Badan Pengawas Pemilu Kabupaten Bogor?" berdasarkan uraian dan penjelasan latar belakang. Tujuan dari penelitian untuk mengidentifikasi strategi kepemimpinan yang efektif dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Badan Pengawas Pemilu Kabupaten Bogor.

TEORI RELEVAN

a. Strategi

Strategi kepemimpinan digunakan oleh pemimpin organisasi atau perusahaan untuk membawa perubahan. Pemimpin menerapkan strategi ini dengan baik, dan karyawan memahami tujuan dan tantangan perusahaan. "Stratego" berasal dari bahasa Yunani dan berarti "merencanakan pemusnahan musuh dengan menggunakan sumber yang efektif." Menurut Pearce dan Robinson (2008), strategi adalah rencana besar dengan fokus pada orientasi masa depan yang digunakan untuk mencapai tujuan perusahaan dan mengubah situasi persaingan. Akibatnya, David (2006) melihat strategi sebagai cara untuk mencapai tujuan yang lebih besar. Tujuan seperti ini dapat dicapai dan membutuhkan banyak keputusan manajemen dan sumber daya perusahaan.

Dengan mempertimbangkan definisi di atas, dapat disimpulkan bahwa strategi kepemimpinan adalah pendekatan penting yang menggarisbawahi peran pemimpin dalam membimbing, merencanakan, dan memimpin organisasi untuk mencapai tujuannya secara efisien dan efektif.

Menurut Hitt et al. seperti yang dikutip dalam Ricky Rafael (2017:41), ada 5 indikator kepemimpinan strategis yang efektif:

1. Menetapkan arah strategis: Ini mencakup pengarahan dan menetapkan visi serta tujuan jangka panjang untuk organisasi.
2. Mengelola Sumber Daya: Ini mencakup pemeliharaan dan pengembangan sumber daya organisasi untuk mengoptimalkan kinerja, termasuk aset manusia, keuangan, dan fisik.
3. Memelihara Budaya Organisasi: Ini melibatkan pengelolaan budaya organisasi dengan menghilangkan praktik atau norma yang tidak sehat atau tidak produktif.
4. Menekankan Etika: Ini mengacu pada penekanan pada praktik dan perilaku yang etis dalam organisasi, yang membantu mengatur tindakan karyawan sesuai dengan standar yang ditetapkan.
5. Mengendalikan Organisasi: Ini melibatkan penggunaan kontrol organisasional untuk memastikan bahwa strategi yang dirancang dapat mencapai hasil yang diinginkan oleh perusahaan.

b. Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan aspek yang sangat vital bagi sebuah organisasi atau perusahaan. Gary Yukl menggambarkan kepemimpinan sebagai proses di mana seseorang mempengaruhi orang lain untuk memahami dan mengikuti apa yang harus dicapai, serta strategi dan upaya yang digunakan untuk mencapai tujuan organisasi.

Kartini Kartono mengatakan kepemimpinan dapat dipahami sebagai "masalah relasi dan pengaruh antara pimpinan dan yang dipimpin" (1998:5). Kepemimpinan muncul dan berkembang sebagai hasil dari interaksi yang terjadi secara dinamis antara pemimpin dan anggota organisasi yang dipimpin. Ketika kita berbicara tentang gaya kepemimpinan (leadership style), kita sebenarnya membahas tentang cara pemimpin menjalankan fungsi kepemimpinannya, seperti merencanakan, merumuskan, dan menyampaikan perintah atau ajakan kepada yang dipimpin. kata Pamudji (1993: 122).

Menurut beberapa ahli, kepemimpinan adalah interaksi di mana pemimpin mempengaruhi pengikutnya untuk memahami dan mengikuti tujuan organisasi. Ini melibatkan berbagai gaya dan metode dalam merencanakan serta menyampaikan arahan kepada bawahannya. Kesimpulan ini menekankan pentingnya pemahaman interpersonal dan kemampuan memotivasi untuk mencapai kesuksesan organisasi.

c. Kinerja

Menurut Siagian (2018), kinerja merupakan sebagian dari aktifitas SDM untuk mengawasi cipta, rasa, dan karsa pegawai agar mereka dapat mencapai hasil yang diinginkan. Kinerja atau prestasi, menurut Moeheriono (2012:95), didefinisikan sebagai tingkat pencapaian dalam menjalankan program kegiatan atau kebijakan untuk mencapai tujuan, sasaran, visi, dan misi yang ditetapkan dalam perencanaan strategis organisasi.

Hal ini menunjukkan sejauh mana organisasi berhasil menerjemahkan visi dan misi strategisnya ke dalam tindakan konkret dan mencapai hasil yang diinginkan sesuai dengan rencana strategis telah ditetapkan. Sebaliknya, Kinerja, menurut Rivai (2010:19), didefinisikan sebagai perilaku aktual yang ditunjukkan oleh setiap orang dan diukur sebagai prestasi kerja yang dicapai oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan.

Menurut beberapa ahli, kinerja adalah hasil upaya SDM untuk mengoptimalkan kemampuan karyawan untuk mencapai tujuan. Ini mencakup tingkat pencapaian hasil dari program, kegiatan, atau kebijakan yang dilaksanakan sesuai dengan tujuan, sasaran, visi, dan misi organisasi; kinerja juga dapat didefinisikan sebagai hasil dari pekerjaan atau tindakan yang ditunjukkan oleh anggota organisasi. Kesimpulan ini menekankan pentingnya pengelolaan potensi manusia dan pencapaian hasil yang sesuai dengan tujuan organisasi sebagai indikator kinerja yang efektif.

METODE PENELITIAN

Pendekatan kualitatif dengan pendekatan deskriptif digunakan dalam penelitian ini. Tujuannya adalah untuk memperoleh pemahaman tentang metode yang dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja pegawai di Badan Pengawas Pemilu Kabupaten Bogor. Sugiyono (2019) menyatakan bahwa, dalam penelitian analisis deskriptif kualitatif, analisis data dapat dilakukan baik selama periode pengumpulan data maupun setelahnya. Setelah menganalisis jawaban responden selama wawancara, peneliti akan melanjutkan wawancara sampai mereka mendapatkan data yang dianggap dapat diandalkan.

Sumber data primer untuk penelitian ini berasal dari pedoman observasi dan wawancara yang bersifat umum dan terbuka, sedangkan sumber data sekunder diperoleh dari studi dokumen yang relevan. Metode pengumpulan data yang digunakan meliputi observasi (pengamatan), wawancara, dan dokumentasi. Analisis data dilakukan menggunakan pendekatan analisis deskriptif kualitatif. Pendekatan ini memungkinkan untuk menganalisis gambaran potensial tentang bagaimana kepemimpinan dapat meningkatkan kinerja pegawai Badan Pengawas Pemilu Kabupaten Bogor dengan mereduksi data, menyajikan data, serta memverifikasi atau menarik kesimpulan dari data yang terkumpul.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam penerapan strategi kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja pegawai, Hasil yang peneliti didapatkan ini berdasarkan jawaban wawancara pimpinan Bawaslu Kabupaten Bogor yang merujuk pada teori menurut Hitt, et all dalam Ricky Rafael (2017:41) mengusulkan ada lima komponen indikator kepemimpinan strategis yang efektif yaitu:

1. Menetapkan arah strategis

Berdasarkan hasil wawancara dijelaskan bahwa penetapan visi, misi, dan tujuan organisasi di Bawaslu Kabupaten Bogor menjadi langkah awal yang penting dalam menentukan arah strategis untuk meningkatkan kinerja pegawai. Visi yang ditetapkan adalah menjadi lembaga pengawas pemilu yang kredibel, akuntabel, dan berintegritas. Misi mencakup pengawasan pemilu yang efektif, pemilu yang jujur dan adil, serta peningkatan partisipasi masyarakat. Tujuan utamanya adalah memastikan setiap proses pemilu berjalan sesuai aturan, meningkatkan kepercayaan publik dan partisipasi masyarakat.

Rencana strategis jangka panjang dikembangkan dengan melibatkan seluruh pemangku kepentingan melalui rapat kerja dan diskusi. Aspek utama rencana ini meliputi peningkatan kapasitas pegawai melalui pelatihan, optimalisasi teknologi informasi untuk pengawasan pemilu, dan peningkatan koordinasi dengan instansi terkait untuk memastikan efektivitas pengawasan.

Komunikasi efektif menjadi kunci agar visi, misi, dan tujuan organisasi dipahami oleh seluruh pegawai. Sosialisasi dilakukan melalui rapat koordinasi, buletin internal, dan media digital. Forum diskusi juga diadakan untuk memungkinkan pegawai memberikan masukan langsung. Dengan langkah-langkah ini, Bawaslu Kabupaten Bogor berusaha menciptakan lingkungan kerja yang terarah,

meningkatkan kinerja pegawai, dan memastikan pemilu yang jujur, adil, dan sesuai aturan.

2. Mengelola Sumber Daya

Berdasarkan hasil wawancara dijelaskan bahwa Bawaslu Kabupaten Bogor menerapkan kebijakan pengembangan sumber daya manusia melalui program pelatihan berkala, baik internal maupun eksternal, yang disesuaikan dengan kebutuhan dan perkembangan terbaru di bidang pengawasan pemilu. Anggaran khusus dialokasikan untuk program pelatihan dan pengembangan kompetensi pegawai, memastikan setiap pegawai memiliki kesempatan untuk mengikuti pelatihan yang relevan dengan tugas dan tanggung jawabnya.

Untuk memotivasi pegawai, diterapkan sistem penghargaan bagi pegawai berprestasi, termasuk pemberian sertifikat, insentif finansial, dan kesempatan untuk mengikuti pelatihan lanjutan. Acara penghargaan tahunan juga diadakan untuk mengapresiasi kontribusi pegawai, menciptakan lingkungan kerja yang mendukung peningkatan kinerja dan profesionalisme.

3. Memelihara Budaya Organisasi

Berdasarkan hasil wawancara ini mengungkapkan bahwa Bawaslu Kabupaten Bogor telah menerapkan berbagai langkah strategis untuk mempertahankan budaya organisasi yang positif. Langkah-langkah tersebut meliputi upaya memperkuat budaya kerja kolaboratif dan inklusif melalui kegiatan team-building dan diskusi terbuka. Selain itu, program feedback rutin juga diimplementasikan untuk memastikan setiap pegawai merasa dihargai dan didengarkan. Dalam mengatasi budaya negatif, Bawaslu secara aktif mengidentifikasi dan mengatasi masalah seperti birokrasi yang berbelit-belit dan kurangnya transparansi dengan mengadakan sesi curah pendapat untuk mencari solusi bersama dan menerapkan kebijakan anti-intimidasi. Untuk

membangun identitas organisasi yang kuat, Bawaslu menjalankan kampanye internal yang menekankan nilai-nilai integritas, profesionalisme, dan transparansi. Acara-acara seperti perayaan hari jadi organisasi dan kegiatan sosial juga diadakan untuk memperkuat rasa kebersamaan di antara pegawai. Upaya-upaya ini bertujuan menciptakan lingkungan kerja yang positif dan harmonis, yang pada akhirnya diharapkan dapat meningkatkan kinerja dan efektivitas organisasi.

4. Menekankan Etika

Berdasarkan hasil wawancara menunjukkan bahwa Bawaslu Kabupaten Bogor sangat menekankan pentingnya etika dalam mengatur tindakan dan perilaku pegawai. Penyusunan kode etik dan norma perilaku yang jelas dan komprehensif telah dilakukan, dengan prinsip-prinsip integritas, kejujuran, dan tanggung jawab sebagai dasar yang wajib dipatuhi oleh seluruh pegawai. Untuk memastikan pemahaman dan penerapan standar etika yang tinggi, pelatihan etika diadakan secara berkala, yang melibatkan studi kasus dan diskusi tentang dilema etika yang mungkin dihadapi dalam pekerjaan sehari-hari. Selain itu, tindakan tegas terhadap setiap pelanggaran etika diterapkan, termasuk investigasi menyeluruh dan sanksi yang sesuai, guna memastikan bahwa perilaku tidak etis tidak ditoleransi dan memberikan efek jera. Melalui pendekatan ini, Bawaslu Kabupaten Bogor berkomitmen untuk menjaga integritas dan profesionalisme dalam setiap aspek operasionalnya.

5. Kontrol Organisasi

Berdasarkan hasil wawancara ini menemukan bahwa Bawaslu Kabupaten Bogor memiliki kontrol organisasi yang kuat untuk mencapai hasil yang diinginkan. Implementasi sistem pengukuran kinerja berbasis indikator kinerja utama (KPI) dilakukan dan dievaluasi secara berkala

melalui rapat triwulan, guna menilai pencapaian dan menetapkan tindakan perbaikan. Mekanisme pelaporan dan monitoring yang efektif diterapkan melalui sistem pelaporan elektronik dan rapat monitoring rutin, di mana setiap divisi diwajibkan untuk melaporkan progres serta kendala yang dihadapi. Jika terjadi penyimpangan dari target kinerja, tindakan korektif yang cepat dan tepat diambil, termasuk penyesuaian strategi, redistribusi sumber daya, dan pelatihan tambahan untuk pegawai yang membutuhkan. Pendekatan ini memastikan bahwa organisasi tetap berada di jalur yang benar menuju pencapaian tujuan yang telah ditetapkan.

KESIMPULAN

Bawaslu Kabupaten Bogor berhasil menerapkan strategi efektif untuk meningkatkan kinerja dan mempertahankan budaya organisasi yang positif. Penetapan visi, misi, dan tujuan yang jelas, serta rencana strategis jangka panjang yang melibatkan pemangku kepentingan, memastikan arah organisasi yang terarah. Komunikasi yang efektif dan pelibatan pegawai dalam pengambilan keputusan meningkatkan dukungan dan komitmen. Pengembangan sumber daya manusia melalui pelatihan berkala, alokasi anggaran yang memadai, serta sistem penghargaan dan insentif yang memotivasi pegawai, berkontribusi pada peningkatan kinerja. Penekanan pada etika melalui kode etik, pelatihan, dan tindakan tegas terhadap pelanggaran menjaga integritas dan profesionalisme. Kontrol organisasi yang efektif melalui sistem pengukuran kinerja, mekanisme pelaporan dan monitoring, serta tindakan korektif yang cepat memastikan pencapaian hasil yang diinginkan. Dengan strategi ini, Bawaslu Kabupaten Bogor menciptakan lingkungan kerja yang kolaboratif, inklusif, dan berintegritas, meningkatkan efektivitas pengawasan pemilu.

REFERENSI

- Apriliyani, N. V, Zenju, N. S., & Heryati, A. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Bogor. ... *Jurnal Administrasi Publik*, 1(September), 67–75.
<https://ojs.unida.ac.id/AJAP/article/view/1909>
- Ayas, D. R., & Sinaga, K. (2019). Analisis Strategi Pengembangan Sumber Daya Aparatur Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Di Badan Kepegawaian Serdang Bedagai. *Jurnal Publik Reform UDHAR MEDAN*, 40 – 51.
- Azmi, S., Harun, C. Z., & Khairuddin, K. (2021). Strategi Kepemimpinan Kepala Dinas Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kota Banda Aceh. *Jurnal Ilmu Sosial Dan Humaniora*, 10(3), 519.
<https://doi.org/10.23887/jish-undiksha.v10i3.38173>
- Barqy, A. A. A.-. (2015). Strategi Kepemimpinan dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai di Kementerian Agama Kota Malang. *Tesis*, 25.
- Djadjuli, R. D. (2017). Pelaksanaan Pengawasan Oleh Pimpinan Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai. *Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik*, 4(4), 565–573.
- Dwi Oktavia Nur Cahyanti, Nurul Umi Ati, T. R. I. (2021). MALANG Jurusan Administrasi Negara , Fakultas Ilmu Admiministrasi , Universitas Islam Malang , Jl . MT Haryono 193 Malang , 65144 , Indonesia Pendahuluan Tinjauan Pustaka. *Jurnal Respon Publik*, 15(7), 1–7.
- Ilmu, J., Publik, A., Ilmu, F., Publik, A., Brawijaya, U., & Pegawai, K. (n.d.). *KEPEMIMPINAN CAMAT DALAM MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI (Studi Pada Kecamatan Mojovento Kota Kediri) Reni Puji Lestari, Imam Hardjanto, Abdullah Said*. 3(1), 157–164.
- Khoiri, M., & Oktavia, N. R. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Badan Pengawas Pemilu Kota Administrasi Jakarta Selatan. *Jurnal Ilmiah Mimbar Demokrasi*, 19(01), 80–98.
<https://doi.org/10.21009/jimd.v19i01.12954>

- Prastiwi, N. L. P. E. Y., Ningsih, L. K., & Putrini, K. P. (2022). Peran Kualitas Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai: Self Esteem Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 7(1), 78–88.
<https://doi.org/10.38043/jimb.v7i1.3521>
- Sarittama, N., & Noerman, T. (2017). Strategi Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja serta Dampaknya pada Kinerja Karyawan Generasi Y PT. Bank BRI Wilayah I Jakarta. *Jurnal Riset Perbankan, Manajemen, Dan Akuntansi*, 1(1), 45. <https://doi.org/10.56174/jrpma.v1i1.7>
- Sobariah, I., Sanusi, F., & Yazid, H. (2018). Strategi Meningkatkan Kinerja Pegawai Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening Di Kantor Kementerian Agama Kota Serang. *Jurnal Riset Bisnis Dan Manajemen Tirtayasa*, 2(1), 97–113.
<https://doi.org/10.48181/jrbmt.v2i1.386>