

.....

**PERANAN GAYA KEPEMIMPINAN DEMOKRATIS TERHADAP KINERJA
PEGAWAI BAGIAN PERSIDANGAN DAN LEGISLASI
PADA KANTOR SEKRETARIAT DPRD PROVINSI SUMATERA SELATAN**

Mayamin (1), Riska (2)

Institut Teknologi dan Bisnis Nasional Banyuasin, STIA Satya Negara

mayaminhr@gmail.com

Abstract

The morale of the Trial and Legislation Section employees at the South Sumatra Provincial DPRD Secretariat Office experienced a low level. Indications of a decrease in employee morale can be seen from employee absenteeism (negligence) which continues to increase. The high and low levels of absenteeism affect the effectiveness and efficiency of the organization's operations. One of the steps taken by the leader is usually by giving rewards in the form of anything that can increase employee morale. The discussion of the problems in this paper is carried out using a qualitative approach with a deductive method, namely discussing the problems to be studied by writing discussion topics that are described in general and then drawing a specific conclusion. The role of the Democratic Leadership Style on employee performance has been good in the Trial and Legislation Section at the South Sumatra Provincial DPRD Secretariat Office. The leadership of the Head of the Trial and Legislation Section at the South Sumatra Provincial DPRD Secretariat Office can be said to be good by looking at several indicators, namely decisions are made together, respecting the potential of each subordinate, listening to criticism, and suggestions/opinions, and cooperating with his subordinates. Then from the role of democratic leadership, it has a good impact on the performance of the Court and Legislation Section employees, which can be seen from several indicators, namely job performance, quantity of work, required leadership, discipline, and communication.

Keywords: Gaya Kepemimpinan Demokratis, Kinerja Pegawai

Abstrak

Semangat kerja pegawai Bagian Persidangan dan Legislasi di Kantor Sekretariat DPRD Provinsi Sumsel mengalami tingkat rendah. Indikasi menurunnya semangat kerja pegawai terlihat dari ketidakhadiran (kelalaian) pegawai yang terus meningkat. Tinggi rendahnya tingkat ketidakhadiran mempengaruhi efektivitas dan efisiensi operasional organisasi. Salah satu langkah yang dilakukan pemimpin biasanya dengan memberikan reward berupa apa saja yang dapat meningkatkan semangat kerja pegawai. Pembahasan permasalahan dalam tulisan ini dilakukan dengan menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode deduktif yaitu pembahasan permasalahan yang akan dilakukan. dipelajari dengan menuliskan topik pembahasan yang diuraikan secara umum kemudian ditarik kesimpulan khusus. Peran Gaya Kepemimpinan Demokratis terhadap kinerja pegawai sudah baik pada Bagian Persidangan dan Perundang-undangan di Kantor Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Selatan. Kepemimpinan Kepala Bagian Peradilan dan Perundang-undangan Kantor Sekretariat DPRD Provinsi Sumsel dapat dikatakan baik jika melihat beberapa indikator yaitu keputusan diambil secara bersama-sama, menghargai potensi yang dimiliki setiap bawahan, mendengarkan kritik dan saran. /pendapat, dan bekerja sama dengan bawahannya. Kemudian dari peran kepemimpinan demokratis berdampak baik terhadap kinerja pegawai persidangan dan legislasi, terlihat dari beberapa indikator yaitu prestasi kerja, kuantitas kerja, kepemimpinan yang diperlukan, kedisiplinan, dan komunikasi.

Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan Demokratis, Kinerja Pegawai

PENDAHULUAN

Peranan adalah suatu rangkaian prilaku yang teratur, yang ditimbulkan karena suatu jabatan tertentu, atau karena adanya suatu kantor yang mudah dikenal. Kepribadian seseorang barangkali juga amat mempengaruhi bagaimana peranan harus dijalankan. Peranan timbul karena seseorang memahami bahwa ia bekerja tidak sendirian. Mempunyai lingkungan, yang setiap saat diperlukan untuk berinteraksi. Lingkungan itu luas dan beraneka macam, dan masing-masing akan mempunyai lingkungan yang berlainan. Hal ini sangat mempengaruhi dalam hal gaya kepemimpinan.

Gaya kepemimpinan merupakan suatu cara pemimpin untuk memengaruhi bawahannya yang dinyatakan dalam bentuk pola tingkah laku atau kepribadian. Terdapat beberapa gaya kepemimpinan yang baik digunakan untuk menjalankan suatu organisasi diantaranya adalah gaya kepemimpinan otokrasi, gaya kepemimpinan partisipatif, gaya kepemimpinan militeristik, gaya kepemimpinan bebas, gaya kepemimpinan kharismatis, gaya kepemimpinan demokratis dan gaya kepemimpinan paternalistik. Dari beberapa gaya kepemimpinan tersebut salah satunya adalah gaya kepemimpinan demokratis.

Gaya kepemimpinan demokratis yaitu pemimpin mampu bekerja sama dengan bawahan dan bawahan berpartisipasi dalam mengambil berbagai keputusan. Seorang pemimpin dengan gaya kepemimpinan demokratis dapat menghargai karakteristik dan kemampuan yang sering dimiliki oleh setiap anggota organisasi. Pemimpin selalu melibatkan bawahan dalam pengambilan keputusan saat ada masalah. Salah satu tantangan yang sering dihadapi pemimpin adalah bagaimana dia dapat mengarahkan bawahannya agar mau dan bersedia mengarahkan kemampuannya untuk kepentingan organisasi. Kondisi inilah yang akan mempengaruhi kinerja pegawai.

Gaya kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai karena dampak yang diberikan akan sangat tinggi. Karena kepemimpinan berfungsi mengajak, mempengaruhi, dan menggerakkan orang-orang lain guna melakukan sesuatu, demi pencapaian suatu tujuan tertentu. Untuk mencapai umpan balik yang berguna dan tepat guna, harus ada ukuran kinerja (performance measurement) yang cernat untuk menaksir tingkat sasaran yang dibutuhkan demi tercapainya kinerja yang optimal. Pemimpin diwajibkan merancang

sebuah system dimana kinerja pegawai dapat diukur dengan sangat obyektif.

Untuk mencapai suatu tujuan dibutuhkan kinerja yang digunakan sebagai proses untuk tujuan tersebut. Kinerja merujuk kepada tingkat keberhasilan dalam melaksanakan tugas serta kemampuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja pegawai adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawab dengan hasil seperti yang diharapkan. Kinerja dinyatakan hak dan sukses jika tujuan yang diinginkan dapat tercapai dengan baik.

Kinerja pegawai dalam menjalankan fungsinya sangat berpengaruh terhadap pencapaian kinerja organisasi keseluruhan dan penilaian kinerja pegawai. Penilaian kinerja pegawai juga berguna untuk memberikan informasi penting dalam proses pengembangan pegawai itu sendiri. Hal ini bertujuan agar setiap pegawai dapat menyusun sebuah sasaran kerja sebagai rancangan pelaksanaan kegiatan tugas jabatan struktur dan tata kerja organisasi.

Kinerja pegawai akan menjadi berkualitas apabila kinerja pegawai atau perorangannya baik. Bila organisasi ingin berkembang dengan pesat, organisasi harus mampu mempunyai SDM yang mampu menghasilkan kinerja pegawai yang baik. SDM yang efektif akan membuat pegawai semakin loyal terhadap organisasi, semakin termotivasi untuk bekerja, bekerja dengan rasa senang dan yang lebih penting kepuasan kerja yang tinggi akan memperbesar kemungkinan tercapainya produktivitas dan kinerja yang tinggi pula. Pegawai yang memiliki kinerja yang tinggi diantaranya dapat dilihat dari kualitas hasil kerja, kuantitas hasil kerja, pengetahuan, kreativitas, kerjasama, keteguhan, inisiatif serta kualitas pribadinya. Pegawai yang kinerjanya tinggi akan berdampak pada kinerja organisasi yang tinggi pula.

Penilaian kinerja merupakan kesempatan periodik untuk melakukan komunikasi antara orang yang menugaskan pekerjaan dengan orang yang mengerjakannya untuk mendiskusikan apa yang mereka harapkan dan seberapa jauh harapan itu dipenuhi, penilaian kerja memungkinkan terjadinya komunikasi antara dengan bawahan untuk meningkatkan produktivitas serta mengevaluasi pengembangan apa saja yang

dibutuhkan agar kinerja suatu pegawai semakin meningkat.

DPRD merupakan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah yang berkedudukan sebagai unsur penyelenggara pemerintah daerah yang mempunyai fungsi legislasi, anggaran dan pengawasan.

DPRD Provinsi Sumsel memiliki Kantor Sekretariat yang merupakan unsur pelayanan terhadap DPRD, dipimpin oleh seorang Sekretaris yang bertanggung jawab kepada Pimpinan DPRD dan secara administratif dibina oleh Sekretaris Daerah. Salah satu bagian yang dibawah oleh Sekretariat DPRD Provinsi Sumsel ini adalah Bagian Persidangan Dan Legislasi yang memiliki fungsi utama yaitu Perencanaan dan pengawasan, menyiapkan bahan dan penyusunan pedoman dan petunjuk teknis rapat, perundang-undangan dan reses.

Bagian Persidangan dan Legislasi dipimpin oleh seorang Kepala Bagian Persidangan dan Legislasi. Bagian ini mempunyai tugas pokok menyelenggarakan sebagian tugas pokok Sekretariat DPRD di bidang Persidangan dan Legislasi.

Berdasarkan observasi awal penulis ditemukan indikasi masalah pada Kantor Sekretariat DPRD Provinsi Sumsel bagian Persidangan dan Legislasi, yaitu bahwa semangat kerja pegawai bagian Persidangan dan Legislasi di Sekretariat DPRD mengalami tingkat yang rendah. Indikasi penurunan semangat kerja pegawai terlihat dari tingkat absensi (alpa) pegawai terus mengalami peningkatan. Tinggi rendahnya tingkat absensi berpengaruh terhadap efektivitas dan efisiensi dalam operasional organisasi.

Sebagai seorang pemimpin sangat dibutuhkan kehadirannya, karena memperhatikan kepentingan dan kesejahteraan serta memotivasi bawahan. Diharapkan pimpinan tidak hanya mendelegasikan tugasnya saja kepada bawahan. Namun, ikut membangun dan saling membantu dalam meningkatkan kualitas kerja masing-masing individu untuk mencapai tujuan dan terus memperbaiki kerja

yang dianggap kurang agar mencapai tujuan.

Kinerja Pegawai juga sangat berpengaruh pada pencapaian tujuan awal. Dimana peran pegawai dan keterampilan pegawai haruslah maksimal demi tercapainya tujuan. Kedisiplinan atau kepatuhan terhadap peraturan juga akan mempengaruhi kinerja kerja pegawai. Dimana

adanya pemahaman yang baik semua pekerjaan dapat terlaksana dengan baik juga. Selain itu kinerja kerja juga bertujuan agar setiap pegawai dapat menyusun sebuah sasaran kerja dengan baik. Berdasarkan uraian latar belakang tersebut, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan berjudul “Peranan Gaya Kepemimpinan Demokratis Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Persidangan Dan Legislasi di Kantor Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Selatan”

Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang yang telah dikemukakan, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah Bagaimanakah Gaya Kepemimpinan Demokratis Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Persidangan dan Legislasi di Kantor Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Selatan?

Tujuan dan Manfaat Penelitian

Pada dasarnya tujuan penelitian ini adalah untuk menjawab pokok masalah penelitian. Oleh karena itu, tujuan penelitian ini dapat dirumuskan bahwa Untuk mengetahui Gaya Kepemimpinan Demokratis Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Persidangan Dan Legislasi di Kantor Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Selatan.

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat atau kegunaan bai, secara teoritis maupun secara praktis. Adapun kegunaan yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi Penulis

Sebagai informasi untuk menambah wawasan serta untuk mengaplikasikan teori yang didapat selama perkuliahan kepada persoalan yang sesungguhnya.

2. Bagi Instansi

a. Memberikan masukan bagi Kantor Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Selatan di Bagian Persidangan Dan Legislasi.

b. Dapat dijadikan bahan pertimbangan dalam menerapkan gaya kepe- mimpinan kepemimpinan demokratis.

Tinjauan Pustaka

Pengertian Peranan

Kata peranan ini sebenarnya menunjukkan pada aktifitas yang dilakukan seseorang untuk melakukan sesuatu kelompok masyarakat. Apabila seseorang tidak melakukan apa-apa dalam suatu kelompok tersebut maka ia tidak melakukan hak dan kewajibannya sebagai anggota kelompok

dalam organisasi. Secara etimologi kata peranan berdasarkan dari kata peran yang artinya : pemain sandiwara, tukang lawak. Kata “Peran” ini diberi akhiran “an” maka menjadi peranan yang artinya sesuatu yang memegang pimpinan atau karena suatu hal atau peristiwa (Poerwadarminta 2004:243).

Demikian kata peran berarti sesuatu berupa orang, benda atau barang yang memegang pimpinan atau karena suatu hal atau peristiwa. Peranan menurut Merton dalam Reho (2016:67) yaitu seperangkat pelaku yang diharapkan dari seseorang yang menduduki posisi tertentu dalam suatu kelompok sosial. Dari beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa kata dal am “peranan” bukan hanya berarti sebagai kata benda tapi juga berarti suatu tingkah atau perilaku seseorang dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sehari-hari.

Pengertian Gaya Kepemimpinan

Setiap pemimpin pada dasarnya memiliki perilaku yang berbeda dalam memimpin para pengikutnya, secara singkat disebut gaya kepemimpinan.

Thoah dan Rivai (2014:265) mengemukakan bahwa “gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain atau bawahan”.

Gaya Kepemimpinan banyak mempengaruhi keberhasilan seorang pemimpin dalam mempengaruhi para bawahannya. Istilah gaya sinonim dengan tipe atau cara yang dipergunakan pemimpin dalam mempengaruhi para pengikutnya. Kepemimpinan suatu organisasi perlu mengembangkan staf dan membangun iklim organisais yang menghasilkan tingkat efektivitas kerja yang tinggi. Gaya Kepemimpinan merupakan perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain.

Gary K.Hines dalam Rivai (2014: 181), bahwa dalam memimpin paling tidak ada terdapat tiga gaya, yaitu:

1.Gaya otokratik: Pemimpin otokratik membuat keputusan sendiri karena kekuasaan terpusatkan pada satu orang. Ia akan memikul tanggung jawab dan wewenang penuh. Pengawasan bersifat

ketat, langsung dan tepat. Keputusan dipaksakan, dan bila ada komunikasi, maka hanya bersifat top-down (atasbawah), bawahan ditekan, karena itu menjadi takut dan tidak leluasa dalam berprakarsa.

2. Gaya Demokratik: Pemimpin yang demokratik (partisipatif) berkonsultasi dengan kelompok mengenai masalah yang menarik perhatian mereka. Komunikasi berjalan dengan lancar sehingga saran dapat berasal dari atasan (pimpinan) kebawahan, dan sebaliknya dari bawahan keatasan. Bawahan berpartisipasi dalam menetapkan sasaran dan memecahkan masalah. Keikutsertaan ini mendorong komitmen anggota pada keputusan akhir. Pemimpin demokratis menciptakan situasi dimana individu dapat belajar, mampu memantau kinerja sendiri, mengakui bawahan untuk menentukan sasaran yang menantang, menyediakan kesempatan untuk meningkatkan metode kerja dan pertumbuhan pekerjaan serta mengakui pencapaian dan membantu pegawai belajar dari kesalahan.
3. Gaya kendali bebas: Pemimpin dengan gaya ini ditandai dengan pemberian kekuasaan pada bawahan. Kelompok dapat mengembangkan sasarannya sendiri dan memecahkan masalahnya sendiri. Pengarahan hanya sekedar bahkan tidak ada sama sekali. Gaya ini biasanya tidak berguna, tetapi bisa menjadi efektif bagi kelompok profesional yang bermotivasi tinggi.

Gaya Kepemimpinan Demokratis

Adapun indikator gaya kepemimpinan demokratis yang telah disesuaikan dengan ciri-cirinya menurut Pasolong dalam Ariani (2015: 10) diantaranya adalah:

1. Keputusan dibuat bersama
Pemimpin yang demokratis tidak sungkan untuk terlibat bersama-sama dengan bawahan untuk membuat keputusan serta melakukan aktivitas kerja demi pencapaian tujuan organisasi.
2. Menghargai potensi setiap bawahannya
Kepemimpinan demokratis menghargai setiap potensi individu dan bersedia mengakui keahlian para spesialis dengan bidangnya masing-masing, mampu memanfaatkan

kapasitas setiap anggota seefektif mungkin pada saat dan kondisi yang tepat.

3. Mendengar kritik, saran/pendapat dari bawahan
Mendapat kritikan, saran/pendapat dari bawahan merupakan hal yang wajar dalam kehidupan organisasi. Dengan demikian akan ada kecenderungan untuk lebih meningkatkan potensi diri dan bisa menjadi lebih baik dari sebelumnya serta belajar dari kesalahan yang telah dilakukan.
4. Melakukan kerjasama dengan bawahannya.
Pemimpin yang baik adalah pemimpin yang mampu bekerja sama/terlibat langsung secara bersama-sama dalam menjalankan tugas demi pencapaian tujuan organisasi. Pemimpin juga tidak sungkan untuk terjun langsung kelapangan untuk menjalankan tugas.

Tugas dan Fungsi Kepemimpinan

Seorang pemimpin dalam menjalankan proses mempengaruhi para bawahannya, tentu memiliki tugas dan wewenang yang harus dijalankan oleh pemimpin tersebut. Tugas dan fungsi yang dimiliki oleh seorang pemimpin tersebut bermaksud agar tujuan organisasi dapat tercapai dan harapan pegawai akan terpenuhi.

Menurut Keating dalam Harbani Pasolong (2008:21) tugas kepemimpinan yaitu :

1. Memulai (*initiating*) yaitu usaha agar kelompok memulai kegiatan atau gerakan tertentu.
2. Mengatur (*regulating*) yaitu tindakan untuk mengatur arah dan kegiatan kelompok.
3. Memberitahu (*informating*) yaitu kegiatan memberi informasi, data, fakta, dan pendapat yang diperlukan.
4. Mendukung (*supoorting*) yaitu usaha untuk menerima gagasan, pendapat, usul dari bawahan, dan menyempurnakannya dengan menambah atau mengurangi untuk digunakan dalam rangka penyelesaian tugas bersama.
5. Menilai (*evaluating*) yaitu tindakan untuk menguji gagasan yang muncul atau cara kerja yang diambil dengan menunjukkan konsekuensi-konsekuensinya dan untung ruginya.

Menurut Adair dalam Harbani Pasolong (2008:21) fungsi kepemimpinan yaitu :

1. Perencanaan yaitu meliputi mencari semua informasi yang dibutuhkan, mendefinisikan tugas, maksud atau tujuan kelompok, membuat rencana yang dapat terlaksana (pengambilan keputusan yang tepat).
2. Pemrakarsaan yaitu meliputi memberikan pengarahan pada kelompok mengenai sasaran dan rencana, menjelaskan mengapa menetapkan sasaran atau rencana merupakan hal yang penting, membagi tugas pada anggota kelompok, dan menetapkan standar kelompok.
3. Pengendalian yaitu meliputi memelihara antar anggota kelompok, memastikan semua tindakan diambil dalam upaya meraih tujuan, menjaga relevansi diskusi, dan mendorong kelompok mengambil tindakan.
4. Pendukung yaitu meliputi mengungkapkan pengakuan terhadap orang dan kontribusi merek, memberi semangat pada kelompok, dan meredakan ketegangan.
5. Penginformasian yaitu meliputi memperjelas tugas dan rencana, memberi informasi baru pada kelompok, membuat ringkasan usul dan gagasan yang masuk akal.
Pengevaluasian yaitu meliputi mengevaluasi kelayakan gagasan, menguji konsekuensi solusi yang diusulkan, mengevaluasi prestasi kelompok, membantu kelompok mengevaluasi sendiri prestasi mereka berdasarkan standar yang ada.

Pengertian Kinerja Pegawai

Seluruh kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan suatu perusahaan atau organisasi merupakan bentuk kinerja. Peran karyawan sangat penting terhadap sukses atau tidaknya perusahaan. Perusahaan dalam hal ini perlu memantau kinerja setiap karyawannya apakah mereka sudah melaksanakan tugas dan kewajibannya sesuai harapan. Penilaian kinerja ini sangat penting untuk menentukan apakah perusahaan akan terus melakukan kerja sama dengan karyawan jika kinerjanya baik. Atau sebaliknya memutuskan hubungan kerja jika performa karyawan tidak sesuai harapan.

Menurut Anwar (2005:17) Kinerja Pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam

melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya.

Menurut Sjahrudin Rasul (2002:9) Kinerja Pegawai merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan atau pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan atau program atau kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam perumusan perencanaan strategis.

Menurut Rivai (2009:53) kinerja pegawai diartikan kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melaksanakan kegiatan, dan menyempurnakannya sesuai tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan.

Berdasarkan Undang - Undang Republik Indonesia Nomor 30 Tahun 2019 tentang Aparatur Sipil Negara Pasal 2 menyatakan “Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil bertujuan untuk menjamin objektivitas pembinaan Pegawai Negeri Sipil yang didasarkan system prestasi dan system karier.”

Selanjutnya dalam pasal 3 Undang-undang Republik Indonesia Nomor 30 Tahun 2019 tersebut juga menyatakan “Penilaian Kinerja Pegawai ASN dilakukan berdasarkan perencanaan kinerja pada tingkat individu dan tingkat unit atau organisasi, dengan memperlihatkan targer, capaian, hasil, dan manfaat yang dicapai, serta perilaku Pegawai ASN.”

Mengamati pendapat di atas, bahwa kinerja pegawai erat kaitannya dengan hasil pekerjaan seseorang di dalam suatu organisasi, hasil pekerjaan tersebut dapat menyangkut kualitas, kuantitas dan hasil produksi. Namun yang menjadi masalah pada saat ini yaitu apa yang menjadi alat ukur dari suatu kinerja pegawai itu sendiri.

Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Tinggi rendahnya kinerja seorang pegawai tentunya ditentukan oleh faktor-faktor yang mempengaruhinya baik secara langsung maupun tidak langsung.

Menurut Simanjuntak (2005:67) ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu :

1. Kualitas dan kemampuan pegawai, yaitu hal-hal yang berhubungan dengan pendidikan/pelatihan, etos kerja, motivasi

kerja, sikap mental, dan kondisi fisik pegawai.

2. Sarana pendukung, yaitu hal yang berhubungan dengan lingkungan kerja (keselamatan kerja, kesehatan kerja, sarana produksi, teknologi) dan hal-hal yang berhubungan dengan kesejahteraan pegawai (upah/gaji, jaminan sosial, keamanan kerja)
3. Supra sarana, yaitu hal-hal yang berhubungan dengan kebijaksanaan pemerintah dan hubungan industrial manajemen.

Adapun Menurut Gibson (2016) ada 3 faktor yang berpengaruh terhadap kinerja:

1. Faktor individu: kemampuan, keterampilan, latar belakang keluarga, pengalaman kerja, tingkat sosial dan demografi seseorang. Variabel kemampuan dan keterampilan merupakan faktor utama yang mempengaruhi perilaku kerja dan kinerja individu. Sedangkan variabel demografis mempunyai pengaruh yang tidak langsung.
 2. Faktor psikologis: persepsi, peran, sikap, kepribadian, motivasi dan kepuasan kerja. Variabel ini banyak dipengaruhi oleh keluarga, tingkat sosial, pengalaman kerja sebelumnya dan variabel demografis.
- Faktor organisasi: struktur organisasi, desain pekerjaan, kepemimpinan, sistem penghargaan (reward system).

Penilaian Kinerja Pegawai

Penilaian kinerja Pegawai adalah salah satu tugas penting untuk dilakukan oleh seseorang manajer atau pimpinan. Kegiatan penilaian ini adalah penting. Karena dapat digunakan untuk memperbaiki keputusan-keputusan personalia dan memberikan umpan balik kepada pegawai tentang kinerja pegawai tersebut.

Menurut Dessler dalam Sedarmayanti (2009:56) ada lima factor dalam penilaian kinerja yang populer, yaitu :

1. Prestasi pekerjaan, meliputi : akurasi, ketelitian, keterampilan, dan penerimaan keluaran.
2. Kuantitas pekerjaan, meliputi : volume keluaran dan kontribusi.

3. Kepemimpinan yang diperlukan, meliputi : membutuhkan saran, arahan atau perbaikan.
4. Kedisiplinan, meliputi : kehadiran, sanksi, warkat, regulasi, dapat dipercaya/ diandalkan dan ketetapan waktu.
5. Komunikasi, meliputi : hubungan antar pegawai maupun dengan pimpinan, media komunikasi.

Menurut Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 30 Tahun 2019 tentang penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) atau sekarang dikenal dengan Aparatur Sipil Negara (ASN) berbunyi Penilaian Kinerja ASN dilakukan berdasarkan prinsip :

1. Objektif
Objektif adalah penilaian terhadap pencapaian prestasi kerja sesuai dengan keadaan yang sebenarnya tanpa terpengaruhi oleh pandangan atau penilaian subjektif pribadi dari pejabat penilai.
2. Terukur
Terukur adalah penilaian pegawai kerja yang dapat diukur secara kuantitatif dan kualitatif.
3. Akuntabel
Akuntabel adalah seluruh hasil penilaian prestasi kerja harus dapat dipertanggung jawabkan kepada pejabat yang berwenang.
4. Partisipatif
Partisipatif adalah seluruh proses penilaian prestasi kerja dengan melibatkan secara aktif antara pejabat penilai dengan PNS atau ASN yang dinilai.
5. Transparan
Transparan adalah seluruh proses dan hasil penilaian prestasi kerja bersifat terbuka dan tidak bersifat rahasia.

Tujuan Penilai Kinerja Pegawai

Penilaian Kinerja Pegawai merupakan suatu alat yang manfaatnya tidak hanya untuk mengevaluasi kinerja seorang pegawai akan tetapi juga mengembangkan serta memotivasi pegawai. Penilaian tersebut juga akan memberikan dampak yang positif dan semangat dalam diri pegawai untuk lebih berkualitas dan menghasilkan kinerja yang optimal.

Menurut Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 30 Tahun 2019 tentang penilaian Prestasi Kerja Aparatur Sipil Negara

(ASN) Pasal 2 ”penilaian prestasi kerja ASN bertujuan untuk menjamin objektivitas pembinaan ASN yang dilakukan berdasarkan sistem prestasi kerja dan sistem karier yang dititikberatkan pada sistem prestasi kerja.”

Menurut Sedarmayanti (2009:56), tujuan penilaian kinerja yaitu :

- 1.Untuk mengetahui keterampilan dan kemampuan pegawai.
2. Sebagai dasar perencanaan bidang kepegawaian khususnya penyempurnaan kondisi kerja, pen ingkatan mutu dan hasil kerja.
- 3.Sebagai dasar pengembangan dan pendayagunaan pegawai seoptimal mungkin, sehingga dapat diarahkan jenjang/rencana karirnya, kenaikan pangkat dan kenaikan jabatan.
- 4.Mendorong terciptanya hubungan timbal balik yang sehat atasan dan bawahan.
- 5.Mengetahui kondisi organisasi secara keseluruhan dari kepegawaian khususnya kinerja pegawai dalam bekerja.
- 6.Secara pribadi, pegawai mengetahui kekuatan dan kelemahannya sehingga dapat memicu perkembangannya. Bagi atasan yang menilai akan lebih memperhatikan dan mengenal bawahan dan pegawainya, sehingga dapat lebih memotivasi pegawai.
- 7.Hasil penilaian pelaksanaan pekerjaan dapat bermanfaat bagi penelitian dan pengembangan di bidang kepegawaian.

Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitan kualitatif Sugiyono (2017:9) menerangkan :

“Penelitian Kualitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat postpositivisme, digunakan untuk menelitian pada kondisi obyek yang alamiah, (sebagai lawannya admjalah eksperimen) dimana penelitian ini adalah sebagai instrument kunci, teknik pengumpulan data dilakukan secara triangulasi (gabungan), alamiah data bersifat induktif/Kualitatif dan hasil penelitian kualitatif lebih menekankan makna daripada generalisasi.”

Dimana penelitian ini melakukan penelitian secara langsung ke objek penelitian yang ditentukan agar dapat melihat dan mengamati secara langsung masalah-masalah yang akan diteliti. Maka akan diperoleh suatu gambaran yang jelas mengenai Peranan

Gaya Kepemimpinan Demokratis dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Bagian Persidangan Dan Legislasi Pada Kantor Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Selatan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini akan membahas mengenai hasil dari penelitian, data yang diambil dalam penelitian ini merupakan hasil wawancara, observasi, dokumentasi, dan studi pustaka di Kantor Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Selatan Bagian Persidangan dan Legislasi yang telah dilakukan peneliti mulai dari hasil wawancara sampai mengolah data yang diperoleh untuk mengetahui bagaimana Peranan Gaya Kepemimpinan Demokratis yang dilakukan oleh Kepala Bagian Persidangan dan Legislasi pada Kantor Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Selatan dalam kepemimpinannya, dan bagaimana peranan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Bagian Persidangan dan Legislasi pada Kantor Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Selatan. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif yang dilakukan melalui observasi dan wawancara yang dilakukan langsung kepada pegawai Bagian Persidangan dan Legislasi pada Kantor Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Selatan. Dari hasil wawancara tersebut peneliti dapat mengetahui bahwa peranan gaya kepemimpinan demokratis terhadap kinerja pegawai sudah baik di Bagian Persidangan dan Legislasi pada Kantor Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Selatan. Kepemimpinan Kepala Bagian Persidangan dan Legislasi pada Kantor Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Selatan bisa dikatakan baik dengan melihat beberapa indikator yaitu keputusan dibuat bersama, menghargai potensi setiap bawahannya, mendengarkan kritik, dan saran/pendapat, dan juga melakukan kerjasama dengan bawahannya. Kemudian dari peranan kepemimpinan demokratis tersebut memberikan dampak yang baik terhadap kinerja pegawai Bagian Persidangan dan Legislasi pada Kantor Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Selatan yang terlihat dari beberapa indikator yaitu prestasi pekerjaan, kuantitas pekerjaan, kepemimpinan yang diperlukan, kedisiplinan, dan juga komunikasi.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan wawancara,

observasi, dokumentasi, dan studi pustaka. Dengan informan sebanyak 5 orang.

Pembahasan Penelitian

Bagian ini akan memaparkan pembahasan dari penelitian dan merupakan hasil wawancara dengan para narasumber informasi sehingga didapati jawaban dan penjelasan atas komponen-komponen atau indikator dari Peranan Gaya Kepemimpinan Demokratis Terhadap Kinerja Pegawai di Bagian Persidangan dan Legislasi pada Kantor Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Selatan.

KESIMPULAN

Berdasarkan Hasil Penelitian yang telah penulis lakukan, maka penulis dapat memberi simpulan yang dapat disimpulkan yaitu Dalam Peran Kepemimpinan, Kepala Bagian Persidangan dan Legislasi pada Kantor Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Selatan telah melakukan peranan Kepemimpinan Demokratis secara baik. Sebagai Pemimpin beliau selalu melakukan keputusan dibuat bersama, menghargai potensi setiap bawahannya, mendengarkan kritik, dan saran/pendapat, dan juga melakukan kerjasama dengan bawahannya. Kemudian Kinerja Pegawai di Bagian Persidangan dan Legislasi pada Kantor Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Selatan bisa dikatakan sudah baik, namun masih ada sebagian kecil yang belum maksimal dari segi ketepatan waktu absensi. Hal ini disebabkan karena kurangnya kesadaran diri pribadi masing-masing pegawai dalam mengikuti peraturan yang telah ditetapkan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ariani. 2015. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada PT. PP. London Sumatera Indonesia, Tbk. Wilayah Bulukumba*. Makassar: Eprints Universitas Negeri Makasar.
- Gibson. (2016). *Organisasi dan Manajemen*. Jakarta; Penerbit Erlangga.
- Gunawan Imam. 2014. *Metode Penelitian Kualitatif*. Jakarta: Bumi Aksara

=====

- Hasibuan, Malayu.S.P. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta:PT. Bumi Aksara.
- Kountur. 2007. *Metode Penelitian untuk penulisan Skripsi dan Tesis, edisi revisi*. Jakarta: PPM.
- Mangkunegara, Prabu Anwar. 2005. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*.Bandung Rafika Aditama.
- Moeheriono. 2012. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta : PT RajaGrafindo Persada.
- Musanef. 2000. *Manajemen Kepegawaian di Indonesia*. Jakarta: PT Gunung Agung.
- Poerwadarminta. 2004. *Pengantar Studi Ilmu Adminitrasi dan Manajemen*. Jakarta : Gunung Agung
- Roho. 2016. *Sosiologi*. Jakarta : Ledaletto
- Rivai. 2014. *Pemimpin dan Kepemimpinan dalam Organisasi*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Sedarmayanti. 2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung : Penerbit Mandar Maju.
- Simanjuntak. 2005. *Manajemen Dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta: Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Singarimbun. 2010, *Metode Penelitian Survei*. Jakarta: LP3ES Indonesia.
- Siswanto. 2005. *Pengantar Manajemen*. Jakarta : PT Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2013. [Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan kombinasi](#). Bandung : Alfabeta
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Supardi, dkk. 2020. *Pedoman Penyusunan Skripsi 2020*. Palembang: STIA Satya Negara.
- Thoha, Miftah dan Rivai. 2014. *Gaya Kepemimpinan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Widjaja. 2006. *Administrasi Kepegawaian*. Jakarta, Rajawali.
- Wijoyo, Sutarto. 2018. *Kepemimpinan Dalam Perspektif Organisasi*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonsia Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS)
- Peraturan Pemerintah Republik Indonsia Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Negara Sipil (ASN)

Instansi :

Bagian Persidangan dan Legislasi Di Kantor Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Selatan. 2021

Sumber Peraturan Peraturan :