

**PERAN KEPEMIMPINAN DALAM BIROKRASI PEMERINTAHAN
DI INSTITUT PEMERINTAHAN DALAM NEGERI
KAMPUS SULAWESI SELATAN**

*THE ROLE OF LEADERSHIP IN GOVERNMENT BUREAUCRACY AT THE
INSTITUTE OF DOMESTIC GOVERNMENT CAMPUS
IN SOUTH SULAWESI*

Arnas

Program Studi Ilmu Administrasi Negara Fisip Unismuh Makassar
E-mail: arnas.peace@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui peran kepemimpinan dalam birokrasi pemerintahan di Institut Pemerintahan Dalam Negeri Kampus Sulawesi Selatan. Jenis penelitian yang digunakan adalah kualitatif yakni suatu bentuk penelitian yang bertujuan untuk memberikan gambaran umum sebagai macam data yang dikumpul dari lapangan secara objektif dengan tipe fenomenologi. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah observasi, wawancara terhadap sejumlah informan. Analisis data dengan menggunakan model analisa interaktif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa peran kepemimpinan dalam birokrasi pemerintahan di Institut Pemerintahan Dalam Negeri Kampus Sulawesi Selatan belum sepenuhnya terlaksana dengan optimal Berdasarkan indikator efektivitas yang dikemukakan oleh Stodgil (dalam Sugiyono 2006:58) ada 7 peran pemimpin yaitu *Integration, Communication, Roduct emphasis, Fronternization, Organization, Evaluation*, dan *Initation* belum dijalankan dengan baik. Faktor Penghambat Peran kepemimpinan yaitu Faktor Jabatan yang adanya indikasi pemegang jabatan dan faktor situasi dan kondisi, Direktur harus bisa memiliki fleksibilitas yang tinggi terhadap situasi dan kondisi kepada pegawai.

Kata Kunci: Peran, Kepemimpinan, Institut Pemerintahan Dalam Negeri

ABSTRACT

This study aims to determine the role of leadership in the government bureaucracy at the Institute of Domestic Administration, South Sulawesi Campus. The type of research used is qualitative, which is a form of research that aims to provide an overview as the kind of data collected objectively from the field with the phenomenological type. Data collection techniques used were observation, interviews with a number of informants. Data analysis using an interactive analysis model. The results showed that the role of leadership in the government bureaucracy at the Institute of Internal Administration, South Sulawesi Campus has not been fully implemented optimally. Organization, Evaluation, and Initation have not been implemented well. Inhibiting Factors The role of leadership, namely the Position Factor, which indicates the incumbent and the situation and condition factors, the Director must be able to have high flexibility in the situation and conditions for employees.

Keywords: Role, Leadership, Institute of Domestic Government

PENDAHULUAN

Kepemimpinan organisasi dalam birokrasi pemerintahan dapat didefinisikan sebagai suatu proses mempengaruhi para pegawai/aparatur untuk menyelesaikan suatu pekerjaan dan mengarahkan organisasi agar

lebih kompak dan kondusif, dengan menerapkan konsep, nilai, etika, karakter, pengetahuan dan keterampilan. Berdasarkan pengertian ini, pimpinan belum dapat disebut pemimpin. Pemimpin dapat mempengaruhi para pegawai untuk mencapai tujuan, sementara pimpinan

hanya mampu memberikan perintah. Dalam hubungannya dengan peran kepemimpinan di Institut Pemerintahan Dalam Negeri Kampus Sulawesi Selatan sesuai keadaannya, masih kurang peran kepemimpinan yang diharapkan dari seorang pimpinan dengan indikasi bahwa atasan hanya menggunakan kewenangan untuk menyelesaikan tugas dan tujuan tertentu tanpa memperhatikan integrasi pegawai yang menimbulkan konflik horizontal dalam organisasi yang berdampak pada program kerja yang akan dicapai. Seharusnya seseorang pimpinan mampu merealisasikan program kerja berdasarkan tugas pokok dan fungsi jabatannya sesuai visi dan misi organisasi birokrasi di Institut Pemerintahan Dalam Negeri Kampus Sulawesi Selatan, tetapi kenyataannya hanya menjalankan tugas dan fungsi sebatas sebagai pimpinan institusi dan lebih mengutamakan gaya kepemimpinan tersendiri yang bersifat instruktif. Jika melihat perkembangan berbagai teori manajemen kepemimpinan yang ada, maka timbul suatu kesadaran bahwa perkembangan teori kepemimpinan telah berkembang sedemikian pesat sejalan dengan perkembangan kehidupan yang ada, tidak menutup kemungkinan setiap pimpinan dalam memberikan perhatian untuk membina, menggerakkan dan mengelola semua sumber daya yang ada dalam organisasi memiliki pola yang berbeda-beda antara satu dengan yang lainnya. Perbedaan itu disebabkan oleh gaya kepemimpinan, kemampuan manajerial dan sikap profesional yang dimiliki.

Hasibuan (2014:170), kepemimpinan (*leadership*) yang ditetapkan oleh seorang manajer dalam organisasi dapat menciptakan integrasi yang serasi dan mendorong gairah kerja karyawan untuk mencapai sasaran yang maksimal. Kepemimpinan adalah kata benda dari pemimpin (*leader*). Pemimpin (*Leader*) adalah seseorang yang mempergunakan wewenang dan kepemimpinannya, mengarahkan bawahan untuk mengerjakan sebagian pekerjaannya dalam mencapai tujuan organisasi. Menurut

Robbins (dalam Mustafa dan Maryadi, 2018) kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok untuk mencapai tujuan. Kristiawan, dkk. (2019) kepemimpinan adalah segala tindakan yang dilakukan seseorang baik individu maupun kelompok untuk melakukan koordinasi dan melakukan pengarahan kepada individu atau kelompok lain untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Menurut Wiles (2017) kepemimpinan merupakan segenap bentuk bantuan yang dapat diberikan oleh seseorang bagi penetapan dan pencapaian kelompok. Selain itu Canon (2017) mengatakan kepemimpinan adalah kemampuan atasan mempengaruhi perilaku bawahan maupun perilaku kelompok dalam organisasi. Menurut S. P. Siagian (dalam Erika, dkk, 2020) pengertian kepemimpinan adalah kemampuan dan keterampilan seseorang ketika menjabat sebagai pimpinan dalam suatu organisasi untuk mempengaruhi perilaku orang lain, khususnya bawahannya agar berfikir dan bertindak sedemikian rupa sehingga dapat memberikan sumbangan nyata dalam pencapaian tujuan organisasi. Davis dan Newstrom (dalam Pasolong 2010), gaya kepemimpinan, pada dasarnya mengandung pengertian sebagai suatu perwujudan tingkah laku seorang pemimpin, yang menyangkut kemampuannya dalam memimpin. Perwujudan tersebut biasanya membentuk suatu pola atau bentuk tertentu. Pengertian gaya kepemimpinan yang demikian ini sesuai dengan pendapat yang disampaikan oleh Keduanya menyatakan bahwa pola tindakan pemimpin secara keseluruhan seperti yang dipersepsikan atau dipicu oleh bawahan tersebut dikenal sebagai gaya kepemimpinan. Rivai (2007:149), peran kepemimpinan dapat diartikan sebagai perilaku yang diatur dan diharapkan dari seseorang dalam posisi tertentu. Pemimpin di dalam organisasi mempunyai peran, setiap pekerjaan membawa serta harapan bagaimana penanggung peran yang seiring pekerjaan tersebut juga mengandung arti bahwa harapan mengenai

peran penting dalam mengatur perilaku bawahan. Selanjutnya peran kepemimpinan dapat diartikan sebagai seperangkat perilaku yang diharapkan dilakukan oleh seorang sesuai dengan kedudukannya sebagai pemimpin diinginkan yang berjalan dengan perilaku. Fakta bahwa organisasi mengidentifikasi pekerjaan yang harus dilakukan dan perilaku peran yang diinginkan yang berjalan dengan seiring pekerjaan tersebut, juga mengandung arti bahwa harapan mengenai peran penting dalam mengatur perilaku bawahan. Menurut pendapat Stodgil (dalam Sugiyono 2006:58), ada beberapa perana kepemimpinan yaitu : *Integration*, yaitu tindakan-tindakan yang mengarah pada peningkatan koordinasi.; *Communication*, yaitu tindakan-tindakan yang mengarah pada meningkatnya saling pengertian dan penyebaran informasi; *Roduct emphasis*, yaitu tindakan-tindakan yang berorientasi pada volume pekerjaan yang dilakukan; *Fronternization*, yaitu tindakan-tindakan yang menjadikan pemimpin menjadi bagian dari kelompok; *Organization*, yaitu tindakan-tindakan yang mengarah pada perbedaan dan penyesuaian daripada tugas-tugas; *Evaluation*, yaitu tindakan-tindakan yang berkenaan dengan pendistribusian ganjaran-ganjaran atau hukuman-hukuman; *Initiation*, yaitu tindakan yang menghasilkan perubahan-perubahan pada kegiatan organisasi; *Domination*, yaitu tindakan-tindakan yang menolak pemikiran-pemikiran seseorang atau anggota kelompoknya.

Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepemimpinan, Menurut Komang A. dan Ni Wayang M.(2008:106-107), ada beberapa faktor tertentu yang dapat mempengaruhi proses kepemimpinan dalam suatu organisasi, yaitu : Faktor kemampuan personal atau Karakteristik pribadi pemimpin, Faktor kemampuan personal adalah kombinasi antara potensi sejak pemimpin dilahirkan ke dunia sebagai manusia dan faktor pendidikan yang ia dapatkan. Dengan demikian antara potensi bawaan dan perlakuan edukatif adalah dua hal yang tidak dapat terpisahkan.

Umumnya pemimpin akan mempunyai taraf intelegensi yang lebih tinggi dari pada yang dipimpin. Selain itu ada karakteristik lain seperti kecerdasan dan motivasi; Faktor Jabatan atau kelompok yang dipimpin, Pengertian Jabatan adalah struktur kekuasaan yang dimiliki dalam organisasi. Dalam hal ini digunakan sebagai alat untuk menginterpretasi tujuan yang harus dicapai olehnya; Faktor Situasi dan kondisi, Pengertian situasi adalah kondisi yang melingkupi perilaku kepemimpinan. Setiap pemimpin akan berfungsi pada situasi, yang berupa situasi manusia, fisik, dan waktu. Tiap-tiap perubahan situasi membutuhkan perubahan seperti kemampuan memimpin. Dengan pengertian bahwa setiap situasi adalah unik, maka untuk tiap situasi dibutuhkan pemimpin yang spesifik dan fleksibel dalam menghadapi situasi yang tidak menentu. Menurut Davis, faktor-faktor yang mempengaruhi kepemimpinan ada empat faktor yang mempengaruhi kepemimpinan dalam organisasi, yaitu : Kecerdasan : seseorang pemimpin harus mempunyai kecerdasan yang melebihi para anggotanya. Kematangan dan keuasan social (*Social manutory and breadth*) yang artinya seseorang pemimpin biasanya memiliki emosi yang stabi, matang, memiliki aktivitas dan pandangan yang cukup matang; Motivasi dalam dan dorongan prestasi (*Inner motivasi and achievement drives*) yang berarti dalam diri seseorang pemimpin harus mempunyai motivasi dan dorongan untuk mencapai suatu tujuan; Hubungan manusiawi : pemimpin harus biasa mengenai dan menghargai para anggotanya. Menurut Greece, didalam suatu organisasi, hubungan antara bawahan dengan pimpinan bersifat saing mempengaruhi. Ferrel H. (dalam Thoha, 2001 : 65), bahwa birokrasi adalah suatu organisasi birokrasi disusun sebagai satu herarki otoritas yang begitu terperinci untuk mengatasi pembagian kerja secara terperinci. Dalam Wikipedia, Birokrasi berasal dari kata *bureaucracy* (bahasa inggris *bureau+cracy*), diartikan sebagai suatu organisasi yang memiliki rantai

komando dengan bentuk piramida, di mana lebih banyak orang berada ditingkat bawah daripada tingkat atas, biasanya ditemui pada instansi yang sifatnya sipil maupun militer.

Menurut Weber (1987 : 23) Birokrasi adalah sistem administrasi rutin yang dilakukan dengan keseragaman, diselenggarakan dengan cara-cara tertentu, didasarkan atas aturan tertulis, oleh orang-orang yang kompeten di bidangnya.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan tipe fenomenologi. Untuk kebutuhan pengumpulan data, peneliti melakukan pengumpulan data primer yaitu data empiris yang diperoleh dari informan berdasarkan hasil wawancara. Adapun yang menjadi informan pada penelitian ini adalah Direktur, Wakil Direktur Bagian Administrasi Umum, Wakil Direktur Bagian Administrasi Akademik dan Kerjasama, Wakil Direktur Bagian Administrasi Keprajaan, Kepala Bagian Administrasi Umum, dan Civitas Institut Pemerintahan Dalam Negeri Kampus Sulawesi Selatan

Data sekunder yang terdapat di dalam penelitian ini yaitu data yang dikumpulkan peneliti dari berbagai laporan-laporan atau bahkan dokumen-dokumen yang bersifat informasi tertulis yang digunakan dalam penelitian terkait . Peran kepemimpinan di Institut Pemerintahan Dalam Negeri Kampus Sulawesi Selatan. Di dalam pengumpulan data yang digunakan teknik observasi, wawancara, dan dokumentasi dan dalam menganalisis data digunakan reduksi data, sajian data dan penarikan kesimpulan. Sedangkan untuk pengabsahan data digunakan tiga triangulasi yaitu triangulasi sumber, triangulasi waktu dan triangulasi teknik.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Letak geografis Kampus Institut Pemerintahan Dalam Negeri Sulawesi Selatan berada di Kabupaten Gowa. Tepatnya di Kecamatan Pallangga, Desa Kampili, dengan jarak kurang lebih 15 km dari kota Makassar dan membutuhkan jarak tempuh sekitar 1 jam. Letaknya yang memang agak sedikit membatasi ruang gerak dan akses ke tempat-tempat strategis seperti pusat bisnis, pertokoan dan bandara. Hal tersebut mempunyai pertimbangan lain mengapa sampai Kampus Institut Pemerintahan Dalam Negeri Sulawesi Selatan ditempatkan di desa kampili yaitu agar praja dapat melaksanakan proses pendidikan secara maksimal mengingat bahwa dalam keseharian selama 24 jam sehari wajib berada di Kampus. Sejarah Singkat Institut Pemerintahan Dalam Negeri kampus Sulawesi Selatan, Dasar hukum pembentukan Institut Pemerintahan Dalam Negeri sebagai lembaga pendidikan kepomongprajaan adalah Keputusan Presiden Nomor 87 Tahun 2004 tentang Penggabungan Sekolah Tinggi Pemerintahan Dalam Negeri ke dalam Institut Ilmu Pemerintahan menjadi Institut Pemerintahan Dalam Negeri sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Presiden Nomor 1 Tahun 2009 tentang Perubahan atas Keputusan Presiden Nomor 87 Tahun 2004 tentang Penggabungan Sekolah Tinggi Pemerintahan Dalam Negeri ke dalam Institut Ilmu Pemerintahan. Isi perubahan di dalam Peraturan Presiden tersebut difokuskan pada penataan sistem pendidikan tinggi kepomongprajaan, meliputi jenis pendidikan, pola pendidikan, kurikulum, organisasi penyelenggara pendidikan, tenaga kependidikan dan peserta didik. Pendidikan tinggi kepomongprajaan selain diselenggarakan di Kampus Institut Pemerintahan Dalam Negeri Pusat di Jatinangor, serta Kampus Institut Pemerintahan Dalam Negeri Cilandak di Jakarta, juga diselenggarakan di Kampus Institut Pemerintahan Dalam Negeri Daerah

yang menyelenggarakan program studi tertentu sebagai satu kesatuan sistem yang tidak terpisahkan. Pemikiran yang mendasar dan menyeluruh atas pengalaman panjang penyelenggaraan pemerintahan di Indonesia dari masa ke masa, telah melahirkan falsafah pendidikan pemerintahan yang memberikan gambaran jelas tentang karakter pemimpin pemerintahan yang memiliki sikap, mental dan perilaku sebagai seorang pamong yang bertakwa, adil dan bijak. Hal ini merupakan landasan dalam memimpin penyelenggaraan pemerintahan, pembangunan dan kemasyarakatan, yang dalam perkembangan selanjutnya pemimpin pemerintahan diposisikan sebagai abdi negara dan abdi masyarakat. Kampus Institut Pemerintahan Dalam Negeri di daerah sejak Tahun 2009 telah melaksanakan operasional pendidikan dengan kapasitas 299 Praja setiap kampus dengan penetapan Jurusan/Program Studi yaitu Kampus Institut Pemerintahan Dalam Negeri Kampus Sulawesi Selatan di Kabupaten Gowa menyelenggarakan Program Studi Pemberdayaan Masyarakat. Mulai tahun 2010 kebijakan Pendidikan Kepamongprajaan dikonsentrasikan pada Program Diploma IV (D-IV) pada semester I, II, III, IV, V dan VI setelah masuk semester VII dan VIII dilaksanakan penjurusan dan pengalihan ke Program Strata Satu (S-1). Kampus Institut Pemerintahan Dalam Negeri di Sulawesi Selatan yang diresmikan pada tanggal 8 April 2013 yang beralamat di Desa Kampili, Kecamatan Pallangga, Kabupaten Gowa, Provinsi Sulawesi Selatan. Kampus Institut Pemerintahan Dalam Negeri Sulawesi Selatan sebenarnya sudah ada sejak tahun 2009 namun pada saat itu masih menggunakan Wisma Latobang dan Wisma milik Pemerintah Provinsi Sulawesi Selatan karena kampus di Kabupaten Gowa masih dalam proses pembangunan. Kampus Institut Pemerintahan Dalam Negeri Sulawesi Selatan dipimpin oleh seorang Direktur dengan tingkat jabatan setara dengan Pimpinan Tinggi Pratama (Eselon II). Selain itu Kampus Institut

Pemerintahan Dalam Negeri di Sulawesi Selatan mempunyai civitas akademika yang terdiri dari pejabat struktural, pejabat fungsional, staf dan tenaga kontrak. Semangat pembentukan Kampus Institut Pemerintahan di Daerah adalah salah satu upaya Kementerian Dalam Negeri untuk mewujudkan terciptanya kader pamong praja yang siap ditempatkan diseluruh wilayah Indonesia setelah menyelesaikan pendidikan di Institut Pemerintahan Dalam Negeri. Adapun pola penempatan praja adalah Kumpul Sebar Kumpul (KSK) yaitu pada saat dilakukan seleksi dan penerimaan praja di tahun ajaran baru maka semua praja melaksanakan pendidikan di Kampus Institut Pemerintahan Dalam Negeri Jatinangor. Pada proses memasuki semester II para Praja masing-masing disebar ke Kampus Institut Pemerintahan Dalam Negeri di Daerah sesuai dengan jurusan yang telah ditetapkan. Visi Misi Institut Pemerintahan Dalam Negeri kampus Sulawesi Selatan, Visi Institut Pemerintahan Dalam Negeri adalah sebagai berikut: "Menjadi lembaga pendidikan tinggi kepamongprajaan yang terpercaya dalam mengemban tugas pengembangan ilmu, pembentukan perilaku kepamongan dan penyedia kader pemerintahan yang terampil". Sedangkan Visi Fakultas Politik Pemerintahan Institut Pemerintahan Dalam Negeri: "Pusat unggulan pembentukan kader pemerintahan yang berwawasan akademik, berjiwa kepamongprajaan dan terampil dalam penyelenggaraan pemerintahan dibidang kebijakan pemerintahan, politik pemerintahan, serta pembangunan dan pemberdayaan masyarakat". Mengacu pada Visi Institut Pemerintahan Dalam Negeri secara umum, berikut Visi Kampus Institut Pemerintahan Dalam Negeri Sulawesi Selatan: "Terdepan dalam membentuk praja yang berkarakter dan berjiwa kepamongprajaan, berwawasan akademik, didukung pelayanan prima yang berorientasi pada pembangunan pemberdayaan masyarakat". Sedangkan Misi Pemerintahan Dalam Negeri Sulawesi Selatan

yang ditetapkan sebagai berikut: Mensinergikan kekuatan civitas akademika; Mengembangkan dan menyelenggarakan kurikulum berbasis pengajaran, pelatihan, dan pengasuhan (Jar-Lat-Suh); Membangun jaringan kerjasama dengan berbagai kalangan yang mampu mendukung pengembangan kurikulum dan implementasinya; Melaksanakan Tridharma Perguruan Tinggi (Pendidikan, Penelitian, dan Pengabdian Masyarakat).

Integration

Secara herarki organisasi, posisi top manajemen adalah orang-orang yang memegang peranan besar dalam integrasi didalam organisasi. Karena secara formal telah mendapatkan legitimasi yang menghasilkan kewenangan dan otoritas tertentu. Dalam peran ini Direktur Institut Pemerintahan Dalam Negeri Kampus Sulawesi Selatan sebagai top manajemen menjalankan peran yang dilakukan mengarah pada tindakan upaya koordinasi antara pimpinan dengan bawahan sesuai struktur organisasi di Institut Pemerintahan Dalam Negeri Kampus Sulawesi Selatan. *integration* bahwa dalam menjalankan peran *integration* yang diukur berdasarkan peningkatan koordinasi dapat dikatakan cukup baik. Terbukti Direktur Institut Pemerintahan Dalam Negeri Kampus Sulawesi Selatan dengan upaya memanfaatkan kemajuan teknologi elektronik melalui media untuk memudahkan saling koordinasi dengan para pegawai yang berkaitan dengan tugas pokok dan fungsinya dilingkup Institut Pemerintahan Dalam Negeri Kampus Sulawesi Selatan pada kondisi Pandemi dimasa sekarang. Peningkatan koordinasi yang dilakukan melalui kegiatan rapat pimpinan dan civitas akademik dalam kedisiplinan dan pembahasan program – program kegiatan secara bersama terkait usulan dan masukan dalam penyatupaduan seluruh kegiatan agar terdapat keselarasan dan

keserasian dalam mencapai tujuan organisasi di Institut Pemerintahan Dalam Negeri Kampus Sulawesi Selatan.

Communication

Komunikasi merupakan sarana yang penting dalam sebuah organisasi dalam pemberian informasi. Dalam hal ini peran pimpinan Institut Pemerintahan Dalam Negeri Kampus Sulawesi Selatan sebagai komunikator bagaimana bentuk interaksi yang diberikan dalam pengarahannya maupun penyebaran informasi kepada para pegawai dalam pelaksanaan tugas pokok dan fungsinya di Institut Pemerintahan Dalam Negeri Kampus Sulawesi Selatan. *Communication* bahwa dalam pemberian informasi dapat dikatakan cukup baik akan tetapi masih perlu komunikasi secara komprehensif dalam rapat pegawai terkait program yang akan dilaksanakan agar tidak terjadi perbedaan pendapat kepada para pegawai dalam pengarahannya dan pemberian informasi yang jelas untuk apa dan siapa yang akan mengerjakan tugas pokok serta fungsinya yang berkaitan dengan kegiatan organisasi. Dalam menjalankan peran *communication* Direktur Institut Pemerintahan Dalam Negeri Kampus Sulawesi Selatan dalam pemberian informasi untuk diketahui seluruh para pegawai dilakukan melalui surat edaran berkaitan dengan kegiatan dinas di Institut Pemerintahan Dalam Negeri Kampus Sulawesi Selatan, sehingga masih muncul pertanyaan simpangsiur antara pegawai. Komunikasi yang diterapkan direktur selalu memanfaatkan Perkembangan *Digital Mobile*, segala informasi serta arahan dilakukan dalam group media sosial masing-masing kegiatan guna terpantaunya kegiatan tersebut dengan sukses, tetapi masih perlu arahan langsung yang komprehensif ketika kegiatan terlaksana.

Roduct Emphasis

Tindakan-tindakan penekanan yang dilakukan Pimpinan Institut Pemerintahan Dalam Negeri Kampus Sulawesi Selatan berorientasi pada volume pekerjaan yang diberikan kepada Pegawai/bawahan sesuai job description dengan menghasilkan kinerja sesuai dengan sasaran tujuan organisasi di Institut Pemerintahan Dalam Negeri Kampus Sulawesi Selatan. *Roduct emphasis* bahwa dalam menjalankan peran *Roduct Emphasis* yang diukur berdasarkan pembagian pekerjaan dikatakan cukup baik. Terbukti Direktur Institut Pemerintahan Dalam Negeri Kampus Sulawesi Selatan dilihat dari unsur kuantitas, porsi pekerjaan yang diberikan sudah sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya kepada para pegawai. Semua penyelenggaraan tugas telah diatur secara rinci, jelas, dan tegas di dalam uraian tugas berdasarkan struktur organisasi di Institut Pemerintahan Dalam Negeri Kampus Sulawesi Selatan. Dengan demikian, deskripsi pekerjaan masing-masing para pegawai telah jelas, pada Bagian/Subbag mengenai pembagian tugas sesuai dengan bidang kemampuan para pegawai. Jadi banyaknya atau kuantitas suatu pekerjaan telah disusun dalam daftar uraian tugas secara terorganisir di Institut Pemerintahan Dalam Negeri Kampus Sulawesi Selatan. Unsur kualitas yang dihasilkan sudah sesuai standar ketentuan yang dipersyaratkan oleh pimpinan untuk mengerjakan tugas pokok dan fungsinya di Institut Pemerintahan Dalam Negeri Kampus Sulawesi Selatan. Upaya peningkatan kualitas kinerja pegawai telah dilakukan melalui penyelenggaraan diklat-diklat, kondisi kerja yang mencakup adanya fasilitas, promosi pegawai serta system rekrutmen pegawai baik itu dalam jenjang struktural, fungsional ataupun teknis di Institut Pemerintahan Dalam Negeri Kampus Sulawesi Selatan.

Fronternization

Tindakan-tindakan yang menjadikan pemimpin Institut Pemerintahan Dalam Negeri Kampus Sulawesi Selatan menjadi bagian dari kelompok organisasi dan mewujudkan visi dan misi di Institut Pemerintahan Dalam Negeri Kampus Sulawesi Selatan. *Fronternization* bahwa Direktur Institut Pemerintahan Dalam Negeri Kampus Sulawesi Selatan dalam menjalankan peran *Fronternization* yang diukur berdasarkan bagian dari kelompok organisasi sudah sangat baik. Terbukti Direktur Institut Pemerintahan Dalam Negeri Kampus Sulawesi Selatan melaksanakan kegiatan – kegiatan yang bersifat legal dan social seperti upacara bertindak sebagai pembinan upacara bersama para Pegawai dan para Praja. Dalam aktifitas menghadiri undangan kegiatan yang dilaksanakan di luar lembaga sehingga lembaga luar mengakui akan budaya organisasi di Institut Pemerintahan Dalam Negeri Kampus Sulawesi Selatan sebagai pusat sekolah kedinasan hingga menjadi acuan oleh lembaga lainnya.

Organization

Sebagai pimpinan institusi dengan otoritas yang dimiliki diharapkan mampu menjalankan perannya sebagai pengarah, pengatur dan pengendali sehingga apa yang menjadi visi dan misi organisasi di Institut Pemerintahan Dalam Negeri Kampus Sulawesi Selatan dapat diaktualisasikan. Kemampuan pimpinan dalam hal mengelola organisasi di Institut Pemerintahan Dalam Negeri Kampus Sulawesi Selatan agar para pegawai mengetahui dengan jelas tugas atau pekerjaan, tanggung jawab, hak dan wewenang mereka. Tindakan-tindakan pimpinan Institut Pemerintahan Dalam Negeri Kampus Sulawesi Selatan yang mengarah pada perbedaan dan penyesuaian daripada tugas-tugas. *Organization* bahwa SDM, sarana dan prasarana yang diberikan kepada pegawai harus diminimalisir dengan

komunikasi yang lebih komprehensif, tidak terlepas dari pengawasan di media sosial tapi perlunya pengawasan langsung. Selama masa pandemi hanya dipantau dari media sosial sehingga banyak yang masih kurang jelas akan tugas yang diberikan, bahkan sering terjadi perbedaan pendapat ketika ada kegiatan atau program dilaksanakan. Kemudian kesimpulan secara keseluruhan informan diatas terkait indikator *organization* bahwa Direktur Institut Pemerintahan Dalam Negeri Kampus Sulawesi Selatan perlu memahami banyak SDM dengan ilmu dan watak yang berbeda sehingga perlu pengawasan dan pengelolaan yang baik untuk diterapkan agar terwujudnya visi dan misi dikantor Institut Pemerintahan Dalam Negeri Kampus Sulawesi Selatan. SDM, sarana dan prasarana yang diberikan kepada pegawai harus diminimalisir dengan komunikasi yang lebih komprehensif, tidak terlepas dari pengawasan di media sosial tapi perlunya pengawasan langsung. Selama masa pandemi hanya dipantau dari media sosial sehingga banyak yang masih kurang jelas akan tugas yang diberikan, bahkan sering terjadi perbedaan pendapat ketika ada kegiatan atau program dilaksanakan.

Evaluation

Evaluasi yang dilakukan Pimpinan bertujuan untuk mengukur sejauh mana mekanisme dan prosedur yang telah ditetapkan dapat berjalan dengan baik berdasarkan kinerja pegawai. Dalam hal ini tindakan-tindakan yang dilakukan pimpinan Institut Pemerintahan Dalam Negeri Kampus Sulawesi Selatan dalam mengevaluasi kinerja pegawai yang berkenaan dengan pendistribusian ganjaran-ganjaran atau hukuman-hukuman dan pemberian reward. *evaluations* dapat dipahami bahwa dalam menjalankan peran *evaluations* yang diukur berdasarkan Laporan Kinerja Pegawai dikatakan cukup efektif. Dibuktikan Direktur Institut Pemerintahan

Dalam Negeri Kampus Sulawesi Selatan mengevaluasi kinerja pegawai melalui system aplikasi yang terintegrasi dengan absensi pegawai digunakan untuk menilai laporan kinerja para pegawai baik Pegawai Negeri Sipil maupun Tenaga Kontrak diantaranya sasaran kerja pegawai berdasarkan tugas pokok, target kinerja setiap bulan berdasarkan sasaran kerja pegawai, laporan kinerja harian para pegawai dan laporan kehadiran para pegawai. Adapun pemberian reward kepada para pegawai jika tugas pokok dikerjakan dengan baik Direktur Institut Pemerintahan Dalam Negeri Kampus Sulawesi Selatan akan mengapprove laporan kinerja pegawai sebagai hak pendapatan tunjangan kinerja pada setiap bulannya. Dampak dari laporan kinerja yang tidak dilaporkan akan mendapatkan punishment dengan pendekatan refresif yaitu pemotongan pendapatan tunjangan kinerja.

Initiation

Tindakan-tindakan yang dilakukan pimpinan Institut Pemerintahan Dalam Negeri Kampus Sulawesi Selatan yang menghasilkan inovasi dan perubahan-perubahan pada kegiatan Birokrasi Pemerintahan di Institut Pemerintahan Dalam Negeri Kampus Sulawesi Selatan. *initiation* bahwa dalam menjalankan peran kepemimpinan yang diukur berdasarkan *initiation* dikatakan cukup baik. Dibuktikan dengan Direktur Institut Pemerintahan Dalam Negeri Kampus Sulawesi Selatan berusaha memiliki sikap inovatif, dinamis dan kreatif dalam menghadapi permasalahan yang terus berkembang. Sebagai pimpinan telah membawa perubahan secara factual yang dapat dikatakan cukup dilingkungan kerja dengan berusaha mengedepankan pembaharuan budaya kerja sesuai dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi dalam rangka peningkatan kinerja para pegawai di Institut Pemerintahan Dalam Negeri Kampus Sulawesi Selatan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan penulis yang disusun terkait peran kepemimpinan dalam organisasi birokrasi di Institut Pemerintahan Dalam Negeri Kampus Sulawesi Selatan disimpulkan sebagai berikut: Peran kepemimpinan dalam organisasi birokrasi di Institut Pemerintahan Dalam Negeri Kampus Sulawesi Selatan: Peran kepemimpinan sebagai *integration* berdasarkan peningkatan koordinasi dapat dikatakan cukup baik. Terbukti Direktur Institut Pemerintahan Dalam Negeri Kampus Sulawesi Selatan dengan upaya memanfaatkan kemajuan teknologi elektronik melalui media untuk memudahkan saling koordinasi dengan para pegawai yang berkaitan dengan tugas pokok dan fungsinya dilingkup Institut Pemerintahan Dalam Negeri Kampus Sulawesi Selatan.

Peran kepemimpinan sebagai *communication* dalam pemberian informasi dapat dikatakan cukup baik akan tetapi masih perlu komunikasi secara komprehensif dalam rapat pegawai terkait program yang akan dilaksanakan agar tidak terjadi perbedaan pendapat kepada para pegawai dalam pengarahan dan pemberian informasi yang jelas untuk apa dan siapa yang akan mengerjakan tugas pokok serta fungsinya yang berkaitan dengan kegiatan organisasi.

Peran kepemimpinan sebagai *Product emphasis* dikatakan cukup baik. Terbukti Direktur Institut Pemerintahan Dalam Negeri Kampus Sulawesi Selatan dilihat dari unsur kuantitas, porsi pekerjaan yang diberikan sudah sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya kepada para pegawai. Semua penyelenggaraan tugas telah diatur secara rinci, jelas, dan tegas di dalam uraian tugas berdasarkan struktur organisasi di Institut Pemerintahan Dalam Negeri Kampus Sulawesi Selatan.

Peran kepemimpinan sebagai *fronternization* sudah sangat baik. Terbukti Direktur Institut Pemerintahan Dalam Negeri Kampus Sulawesi Selatan melaksanakan

kegiatan – kegiatan yang bersifat legal dan social seperti upacara bertindak sebagai pembinan upacara bersama para Pegawai dan para Praja. Hal ini untuk meningkatkan kesadaran para Pegawai dan Praja di Institut Pemerintahan Dalam Negeri Kampus Sulawesi Selatan terhadap budaya organisasi Institut Pemerintahan Dalam Negeri Kampus Sulawesi Selatan sebagai sekolah kedinasan dibawah Kementerian Dalam Negeri.

Peran kepemimpinan sebagai *organization* Direktur Institut Pemerintahan Dalam Negeri Kampus Sulawesi Selatan Masih perlu memahami banyak SDM dengan ilmu dan watak yang berbeda sehingga perlu pengawasan dan pengelolaan yang baik untuk diterapkan agar terwujudnya visi dan misi dikantor Institut Pemerintahan Dalam Negeri Kampus Sulawesi Selatan.

Peran kepemimpinan sebagai *Evaluation* cukup efektif. Dibuktikan Direktur Institut Pemerintahan Dalam Negeri Kampus Sulawesi Selatan mengevaluasi kinerja pegawai melalui system aplikasi yang terintegrasi dengan absensi pegawai digunakan untuk menilai laporan kinerja para pegawai baik Pegawai Negeri Sipil maupun Tenaga Kontrak diantaranya sasaran kerja pegawai berdasarkan tugas pokok, target kinerja setiap bulan berdasarkan sasaran kerja pegawai, laporan kinerja harian para pegawai dan laporan kehadiran para pegawai.

Peran kepemimpinan sebagai *initiation* dikatakan cukup baik. Dibuktikan dengan Direktur Institut Pemerintahan Dalam Negeri Kampus Sulawesi Selatan berusaha memiliki sikap inovatif, dinamis dan kreatif dalam menghadapi permasalahan yang terus berkembang. Sebagai pimpinan telah membawa perubahan secara factual yang dapat dikatakan cukup dilingkungan kerja dengan berusaha mengedepankan pembaharuan budaya kerja sesuai dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi dalam rangka peningkatan kinerja

para pegawai di Institut Pemerintahan Dalam Negeri Kampus Sulawesi Selatan.

DAFTAR PUSTAKA

- Alberto, Agung S. & Ignatius A. (2014) Peran Kepemimpinan Dalam Memotivasi Kinerja Pegawai. *JISIP : Jurnal Ilmu Sosial dan Ilmu Politik* Vol. 3 No. 2.
- Daswati. (2012). Implementasi Peran Kepemimpinan dengan Gaya Kepemimpinan menuju kesuksesan Organisasi. *Jurnal Akademika Fisip Untad* Vol. 04.
- David L. (2008). Aspek Kepemimpinan dalam Birokrasi. *Journal of Business and Economics* Vol. 7 No. 1
- Gary, Y. (2010). *Kepemimpinan Dalam Organisasi*. Jakarta : PT. Indeks.
- Hasibuan, S.P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Kristiawan M., Safitri D., & Lestari R. (2017). *Manajemen Pendidikan*. Yogyakarta : Deepublish.
- Kariena F. (2016). Faktor Pemimpin dan Kepemimpinan dalam Tata Kelola Pemerintahan di Kabupaten Purwakarta Periode Tahun 2008-2015. *Jurnal Politikom Indonesia* Vol. 1 No. 2.
- Kartono, K. (2002). *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Kusumawati, E. (2013) *Peranan Kepemimpinan dalam Birokrasi di Dinas Kehutanan Kabupaten Kutai Timur*. (Magister Universitas Mulawarman). Diperoleh <https://ar.mian.fisip-unmul.ac.id>
- Rivai, V. (2007) *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Edisi Kedua.
- Siagian, S.P. (2003). *Organisasi, Kepemimpinan, dan Perilaku Administrasi*. Jakarta: Gunung Agung.
- Sugiyono. (2017). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Suwatno. (1995). *Dasar-Dasar Organisasi Dan Manajemen*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Thoha, M. (2001). *Perilaku Organisasi, Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.