

PENINGKATAN KUALITAS SUMBERDAYA MANUSIA MELALUI PERAN KEPEMIMPINAN PADA DINAS PENDIDIKAN KABUPATEN BIAK NUMFOR

Edyanto^{1*)}, Rifdan²⁾, Hermanu Iriawan³⁾

^{1,2}Universitas Negeri Makassar

³IISIP Yapis Biak

^{*)}Email: edypapua10@gmail.com

Abstrak

Peran pemimpin dalam peningkatan kualitas sumberdaya manusia dalam instansi pemerintahan sangat penting untuk dilakukan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui peningkatan kualitas sumberdaya manusia melalui peran kepemimpinan pada Dinas Pendidikan Kabupaten Biak Numfor. Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif, teknik pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan wawancara, observasi, dan dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa peningkatan kualitas sumberdaya manusia melalui peran kepemimpinan dilakukan melalui, peran pengambil keputusan, peran mempengaruhi, peran memotivasi, peran antar pribadi, dan peran informasional. Adapun upaya yang dilakukan dalam peningkatan kualitas sumberdaya manusia yaitu melalui pengarahan, pengembangan, dan komunikasi.

Kata Kunci: Peningkatan kualitas, Sumberdaya Manusia, Kepemimpinan

Abstract

The role of leaders in improving the quality of human resources in government agencies is very important to do. This study aims to determine the improvement of the quality of human resources through leadership roles at the Biak Numfor District Education Office. This study used a qualitative descriptive approach, data collection techniques were carried out using interviews, observation, and documentation. The results showed that improving the quality of human resources through leadership roles is carried out through, decision maker roles, influencing roles, motivating roles, interpersonal roles, and informational roles. The efforts made in improving the quality of human resources are through direction, development, and communication.

Keywords: Quality improvement, Human Resources, Leadership

PENDAHULUAN

Kepemimpinan merupakan hal yang sangat penting dalam menunjang terciptanya tujuan organisasi melalui disiplin kerja (Purwanto et al., 2020). Menurut Chairi et al., (2016) seorang pemimpin harus mampu menjalankan fungsi manajemen dengan baik. Peran pemimpin dalam meningkatkan kinerja pegawai merupakan salah satu kunci sukses bagi keberhasilan seluruh organisasi. Oleh sebab itu pegawai sebagai sumber daya manusia dalam suatu organisasi harus dibina, diarahkan serta di tingkatkan kemampuannya untuk memperlancar tugas dan pekerjaannya sebagai pegawai negeri (M. Alhudhori, 2017). Peran pemimpin dalam meningkatkan motivasi kinerja pegawai dalam organisasi pemerintahan harus mempunyai kemampuan yang tinggi, baik tingkat pendidikan dan pengalaman serta di tunjang dengan kesadaran di dalam mencapai tujuan tertentu (Iriawan, 2020).

Kepemimpinan merupakan upaya untuk memotivasi, mempengaruhi dan mengarahkan seorang atau kelompok agar dapat berbuat atau berpartisipasi dalam organisasi untuk mencapai tujuan bersama (Edyanto, 2018). Kepemimpinan juga memberikan kontribusi besar bagi pegawai dalam meningkatkan kinerja dan prestasi kerjanya (Lano, 2015). Sebagaimana terlihat sepanjang sejarah, maka kedudukan dan peranan pegawai negeri sipil adalah penting dan menentukan, karena pegawai adalah unsur aparatur Negara, untuk menyelenggarakan pemerintahan dan pembangunan dalam rangka mencapai tujuan nasional. Dalam rangka usaha mencapai tujuan nasional sebagaimana tersebut di atas diperlukan adanya Pegawai yang penuh kesetiaan dan ketaatan kepada Pancasila, undang-undang dasar 1945, negara, dan pemerintah serta, bermental baik, berwibawa, kuat, berdaya guna, berhasil guna, bersih, berkualitas tinggi, dan akan tanggung jawabnya sebagai unsur aparatur negara, abdi negara, dan abdi masyarakat untuk mewujudkan pegawai negeri sebagaimana dimaksud di atas, maka pegawai negeri perlu dibina dengan sebaik-baiknya, atas dasar system karier dan system prestasi kerja.

Munculnya fenomena baru mengenai perubahan peran birokrat dari pelaksanaan menjadi motivator, dinamisator, dan fasilitator pembangunan, serta sumber daya atau kemampuan obyektif pemerintah daerah yang semakin terbatas, menimbulkan pemikiran dikalangan birokrat untuk meniru kelompok swasta yang tetap "exist" meskipun dengan sumber daya seadanya (Sakban, Ifnaldi Nurmali, 2019). Untuk itu, perlu merumuskan kembali makna dan hakikat pelayanan public dan menciptakan organisasi pemerintah yang ramping tetapi kuat dan efisien. Birokrasi yang berorientasi prestasi mampu menciptakan pelayanan yang prima, mengutamakan kemanfaatan daripada hasil, dan berorientasi pada tujuan yang telah ditetapkan bersama (Dewi, 2013).

Peningkatan kualitas sumber daya aparatur menekankan manusia sebagai alat (means) maupun tujuan akhir pembangunan. Dalam jangka pendek, dapat diartikan sebagai pengembangan pendidikan dan pelatihan untuk memenuhi kebutuhan segera tenaga teknik, kepemimpinan, tenaga administrasi dan upaya ini ditujukan pada kelompok sasaran untuk mempermudah mereka terlibat dalam sistem sosio-ekonomi di negara itu. Peningkatan kualitas sumber daya aparatur sangat penting dalam kaitannya dengan usaha untuk menghilangkan kesenjangan antara kemampuan kerja dan tuntutan tugas serta untuk menghadapi tugas sekarang maupun untuk menjawab tantangan masa depan. Peningkatan kualitas sumber daya manusia dalam suatu organisasi sangat penting dalam rangka mencapai suatu tujuan bersama. Pengembangan sumber daya manusia merupakan bentuk investasi (Fauzi, 2014).

Peningkatan kualitas sumber daya aparatur mempunyai peran yang sangat penting mengingat tugas-tugas pemerintah yang makin kompleks dimasa mendatang (Wibowo & Putra, 2016). Tentu saja sumber daya aparatur yang tidak memiliki keterampilan, pengetahuan, berkinerja lemah dan tidak profesional akan menjadi beban bagi pemerintah. Di sisi lain, sumber daya aparatur yang berpotensi perlu diberdayakan untuk memperoleh hasil-hasil yang optimal. Salah satu konsep pendekatan yang dapat digunakan untuk meningkatkan kualitas sumber daya aparatur adalah melalui peran kepemimpinan (Prabowo, 2019).

Kepemimpinan yang menerapkan manajemen partisipatif dan selama ini menjadi acuan dalam menentukan keberhasilan tugas pokok Sub Bagian Kepegawaian dalam rangka meningkatkan prestasi kerja bawahannya. Untuk mengetahui peran kepemimpinan terhadap prestasi kerja Pegawai pada Sub Bagian Kepegawaian Dinas Pendidikan Kabupaten Biak Numfor maka hal ini dapat dikaji dan diteliti melalui persepsi pegawai terhadap kepemimpinan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan serta hasil prestasi kerja pegawai yang dicapai dalam instansi tersebut.

Berdasarkan latar belakang dan pertimbangan diatas maka proposal penelitian ini disusun dengan judul **“Peningkatan Kualitas Sumberdaya Manusia Melalui Peran Kepemimpinan Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Biak Numfor”**.

METODE

a. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Dinas Pendidikan Kabupaten Biak Numfor.

b. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini ada penelitian deskriptif kualitatif. Penelitian kualitatif adalah pengumpulan data pada suatu latar alamiah, dengan menggunakan metode alamiah, dan dilakukan oleh orang atau peneliti yang tertarik secara alamiah. Penelitian kualitatif bertujuan memperoleh gambaran seutuhnya mengenai suatu hal menurut pandangan manusia yang diteliti..

c. Jenis dan Sumber Data

Bila dilihat dari sumber datanya, maka pengumpulan data dapat menggunakan sumber primer dan sumber sekunder.

1. Data Primer, adalah data dalam bentuk verbal atau kata-kata yang diucapkan secara lisan, gerak-gerik atau perilaku yang dilakukan oleh subjek yang dapat dipercaya, yakni subjek penelitian atau informan yang berkenaan dengan variabel yang diteliti atau data yang diperoleh dari responden secara langsung.
2. Data sekunder, adalah data yang diperoleh dari teknik pengumpulan data yang menunjang data primer. Dalam penelitian ini diperoleh dari hasil observasi yang dilakukan oleh penulis serta dari studi pustaka. Dapat dikatakan data sekunder ini bisa berasal dari dokumen-dokumen grafis seperti tabel, catatan, SMS, foto dan lain-lain.

d. Teknik Pengumpulan Data

Dilihat dari segi cara atau teknik pengumpulan data, maka teknik pengumpulan data yang dapat dilakukan penulis adalah :

1. Interview (Wawancara)

Interview (wawancara) adalah usaha mengumpulkan informasi dengan mengajukan sejumlah pertanyaan secara lisan untuk dijawab secara lisan pula.

2. Observasi (Pengamatan)

Observasi (pengamatan) adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara mengamati dan mencatat secara sistematis gejala-gejala yang diselidiki dengan mempunyai ciri yang spesifik bila dibandingkan dengan teknik lain. Pengamatan dalam istilah sederhana adalah proses peneliti dalam melihat situasi penelitian. Teknik ini sangat relevan digunakan dalam penelitian kelas yang meliputi pengamatan kondisi interaksi pembelajaran, tingkah laku anak dan interaksi anak dan kelompoknya. Pengamatan dapat dilakukan secara bebas dan terstruktur. Alat yang bisa digunakan dalam pengamatan adalah lembar pengamatan, ceklist, catatan kejadian dan lain-lain.

3. Studi Pustaka

Studi kepustakaan adalah cara yang dilakukan oleh peneliti dalam penyusunan skripsi. Perolehan dari metode ini, baik berupa konsep maupun teori-teori dari para penulis yang berhubungan dengan permasalahan dipergunakan sebagai bahan pembanding.

e. Teknik Analisis Data

Penelitian menggunakan teknik analisis data kualitatif. Analisis data kualitatif adalah upaya yang dilakukan dengan jalan bekerja dengan data, mengorganisasikan data, memilah-milahnya menjadi satuan yang dapat dikelola, mensintesiskannya, mencari dan

menemukan pola, menemukan apa yang penting dan apa yang dipelajari, dan memutuskan apa yang dapat diceriterakan kepada orang lain.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Peningkatan Kualitas Sumberdaya Manusia Melalui Peran Kepemimpinan Pada Sub Bagian Kepegawaian Dinas Pendidikan Kabupaten Biak Numfor.

Peran seorang pemimpin sangat penting dalam meningkatkan kinerja pegawai dalam suatu organisasi. Segala sesuatu yang berkaitan dengan kemajuan dan kesuksesan suatu organisasi hanya dapat terlaksana oleh adanya campur tangan ataupun buah pikiran seorang pimpinan. Peran seorang pemimpin dapat diketahui melalui keberhasilannya dalam mencapai tujuan organisasi. Untuk meningkatkan kualitas sumberdaya manusia diperlukan peran kepala dinas selaku pemimpin dan pembina dalam organisasi, sehingga dengan begitu pegawai akan semakin mampu dan mudah dalam menjalankan tugasnya sehingga tujuan dari organisasi akan tercapai secara efektif dan efisien. Adapun beberapa jenis peran dari seorang pemimpin adalah sebagai berikut:

1) Peran Pengambilan Keputusan

Pemimpin sebagai top manager, memiliki kewenangan mengambil keputusan. Pengambilan keputusan merupakan pekerjaan manajerial yang berarti memutuskan apa yang harus dilakukan, bagaimana melakukannya, siapa yang melakukannya, dan kapan akan dilakukan. Didalam hal ini menetapkan sasaran, prioritas, strategi, struktur formal, alokasi sumber-sumber daya, pertunjukan tanggung jawab, dan pengaturan kegiatan-kegiatan. Tujuannya untuk memastikan pengorganisasian unit kerja yang efisien, koordinasi kegiatan-kegiatan, penggunaan sumber-sumber daya secara efisien, serta adaptasi kepada sebuah lingkungan yang berubah-ubah. Aspek yang paling penting adalah kebanyakan dari bentuk pengambilan keputusan bagaimana mengalokasikan sumber-sumber daya diantara berbagai kegiatan sesuai dengan kepentingan relatifnya (resource allocation), termasuk perencanaan pengembangan prosedur-prosedur untuk menghindari masalah-masalah (potential problem analysis) dan pengembangan prosedur melakukan tanggapan secara cepat dan efektif terhadap masalah-masalah krisis yang tidak dapat dihindari (contingency planning). Hasil wawancara dengan informan mengemukakan bahwa:

“.....Pimpinan kami tidak bertindak atas keinginan atau kehendaknya sendiri, namun dilakukan secara bersama dan transparan. Dalam rapat atau mengambil suatu keputusan pimpinan juga memberikan kami kesempatan untuk mengeluarkan pendapat”.

Dari hasil wawancara diperoleh informasi bahwa pimpinan senantiasa mengambil keputusan dengan baik dan senantiasa dilakukan secara musyawarah dan aspirasi dari bawahan. Sebagai seorang pemimpin harus dengan cepat mengambil keputusan yang telah ditetapkan sesuai dengan keputusan bersama, karena peranan seorang pemimpin sangat berperan dalam pengambilan keputusan. Serta sebagai pemimpin dalam suatu organisasi harus memiliki sifat-sifat sebagai pemimpin yang baik dalam organisasinya.

2) Peran Mempengaruhi

Pemimpin harus dapat memberikan pengaruh kepada bawahannya, sehingga mau bekerja sama dalam merealisasikan suatu program kerja. Pemimpin dapat mengembangkan berbagai teknik mempengaruhi bawahan, dan ini sebenarnya mudah bagi pemimpin karena wewenang atasan sangat tinggi. Akan tetapi apabila hanya mengandalkan kewenangan semata-mata, juga tidak akan memberikan efek yang berarti kepada bawahan. Seorang pemimpin sebagai seseorang yang memiliki sejumlah perangai dan watak yang menandai suatu kepribadian. Disamping itu, kepemimpinan sebagai

kombinasi (perpaduan) perangai-perangai yang menunjukkan seseorang mampu mendorong orang lain untuk menyelesaikan tugas-tugas tertentu. Pada dasarnya kepemimpinan itu sebagai akibat pengaruh yang bersifat sepihak. Diakui bahwa pemimpin dapat memiliki sifat yang membedakan dari pengikutnya.

Ada beberapa hal yang perlu diperhatikan agar peran mempengaruhi bawahan yang efektif yaitu:

- a. Menjadikan pemimpin yang jujur, adil terhadap semua bawahan tanpa pilih kasih.
- b. Berusaha memberi contoh dalam bekerja dan bertindak.
- c. Bersikap arif dan bijaksana terhadap bawahan yang melakukan pelanggaran.
- d. Senantiasa melibatkan bawahan dalam berbagai kegiatan.
- e. Menumbuhkan rasa etos kerja yang tinggi.
- f. Mengusahakan bawahan tetap merasa dihargai, dengan menjadikan mereka sebagai partner atau tim kerja.

Hasil wawancara dengan informan mengemukakan bahwa;

".....Perintah atasan tidak menjadi beban berat bagi kami pegawai, karena itu merupakan tugas dan tanggungjawab kami sebagai seorang PNS. Kami juga merasa senang dan tidak merasa terpaksa dalam menjalankan perintah dari atasan karena itu merupakan tugas yang perlu kami lakukan".

Dalam pelaksanaan kepemimpinan dinas pendidikan diharapkan dapat meningkatkan semangat kerja dan supaya mempersiapkan pegawai yang profesional dibidangnya. Terlaksananya tugas-tugas tertentu dengan berhasil merupakan tanggung jawab pimpinan dan biasanya dinilai atas dasar sejauh mana pimpinan dapat mengatur tugas-tugas untuk diselesaikan. Seberapa jauh organisasi mencapai tujuan dan memenuhi kebutuhan bawahannya tergantung pada baik tidaknya kepemimpinan yang dilaksanakan apabila kepemimpinannya kurang baik maka organisasi atau instansi tersebut tidak akan berhasil mencapai tujuan apalagi ingin meningkatkan motivasi kerja dengan baik dan benar. Oleh sebab itu faktor kepemimpinan merupakan faktor yang menentukan tercapainya tujuan suatu organisasi dimana kepemimpinan yang dijalankan adalah seorang pimpinan. Karena kedudukan seorang pimpinan dalam suatu organisasi merupakan figur yang unik untuk dipelajari dan sangat menarik untuk diteliti terutama dalam keberhasilannya memimpin suatu organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Kepemimpinan menyangkut proses mempengaruhi sosial dengan pengaruh yang disengaja digunakan oleh seseorang terhadap orang lain untuk mengorganisir kegiatan-kegiatan dan hubungan-hubungan dalam organisasi. Dalam kepemimpinan yang paling penting adalah menginterpretasikan peristiwa-peristiwa, menetapkan jalannya organisasi, membangun kerja sama antar anggota organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Sekecil apapun organisasi, peranan pemimpin sangat dominan dalam menciptakan, mengembangkan, memelihara dan meningkatkan kerja sama baik vertikal, horizontal maupun diagonal. Hal tersebut mempengaruhi semua bawahan atau pengikut agar dapat memberikan pengabdian untuk mencapai tujuan organisasi.

Penyatuan persepsi dan langkah terhadap pelaksanaan tugas pokok dan fungsi organisasi, seorang pemimpin perlu memperhatikan apa yang disebut budaya organisasi. Budaya organisasi merupakan suatu hal yang dapat di rekayasa menuju perubahan budaya yang lebih baik. Pemimpin dituntut memberikan teladan kepada pegawai dan masyarakat di lingkungan organisasi tersebut tentang nilai-nilai yang di terapkan. Peranan pemimpin dalam menciptakan budaya organisasi harus direncanakan serta diarahkan untuk semua anggota organisasi atau pegawai.

3) Peran Memotivasi

Berkaitan dengan pemberian dorongan kepada pegawai untuk bekerja lebih giat. Peran ini dapat dijalankan dengan cara memberikan pujian dan dukungan. Pujian dapat diberikan dalam bentuk penghargaan dan insentif. Penghargaan adalah bentuk pujian yang tidak berbentuk uang, sementara insentif adalah pujian yang berbentuk uang atau benda yang dapat kuantifikasi. Pemberian insentif hendaknya didasarkan pada aturan yang sudah disepakati bersama dan transparan. Dalam memotivasi hendaknya pemimpin memahami benar karakter bawahannya yang berbeda kemampuan, pengetahuan, dan perilaku.

Motivasi dari pemimpin dapat membangkitkan semangat kerja pegawai untuk bekerja lebih baik sehingga seorang pegawai yang memiliki motivasi yang tinggi akan mempengaruhi kepuasan kerja menjadi lebih tinggi. Dengan adanya pegawai yang termotivasi maka dapat lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan dalam organisasi sehingga kepuasan kerja lebih mudah dicapai. Manakala seorang pimpinan ingin memotivasi atau meningkatkan motivasi kerja bawahannya, ia perlu mengetahui pada tingkat hirarki mana kebutuhan bawahannya tersebut pada saat itu. Setelah kebutuhan bawahan tersebut teridentifikasi, maka manajer harus memusatkan diri pada upaya pemenuhan kepuasan pada tingkat tersebut. Sehubungan dengan ini, untuk memotivasi pegawai pada segala tingkat, manajemen harus memberinya kesempatan untuk memuaskan kebutuhan-kebutuhan yang lebih tinggi. Hal ini didasarkan pada anggapan dasar dari teori tersebut bahwa jika suatu tingkat kebutuhan telah terpenuhi, maka ia tidak lagi menjadi motivasi atau dorongan kerja, melainkan keinginan untuk memenuhi kebutuhan pada tingkat/hirarki yang lebih tinggi lagi yang akan menjadi motivasinya.

Hasil wawancara dengan informan mengemukakan bahwa:

".....Pimpinan selalu memotivasi kami, pimpinan juga sangat berpartisipasi dalam kegiatan organisasi. Dalam mencapai tujuan organisasi pimpinan selalu bekerja sama dengan semua staf, tetapi kadang tidak sesuai dengan yang diharapkan karena dalam pelaksanaan suatu keputusan yang telah ditetapkan tidak berjalan sesuai dengan keputusan tersebut".

Rendahnya motivasi dan kemampuan akan menyebabkan timbulnya kinerja yang rendah secara menyeluruh. Demikian sebaliknya, skor yang tinggi pada keduanya akan menghasilkan kinerja yang tinggi secara keseluruhan. Namun skor yang tinggi pada bidang kemampuan jika motivasinya sangat rendah akan mengakibatkan kinerjanya rendah. Sama halnya jika motivasinya tinggi namun kemampuannya sangat rendah kinerja juga akan rendah. Dalam kondisi dimana seseorang memiliki kemampuan yang sedang-sedang saja relatif agak rendah namun disertai dengan motivasi yang tinggi, sangat mungkin akan menunjukkan kinerja yang melebihi kinerja orang lain yang memiliki kemampuan tinggi tetapi dengan motivasi yang rendah.

Dalam kenyataannya pemimpin mempunyai peranan penting untuk dapat mempengaruhi semangat dan kegairahan kerja, keamanan, kualitas kehidupan kerja dan terutama tingkat prestasi suatu organisasi. Para pemimpin juga memainkan peranan kritis dalam membantu kelompok, individu untuk mencapai tujuan.

4) Peran Antar Pribadi

Peran strategik pada peran antar pribadi adalah sebagai figur atau tokoh yang cukup dihargai. Pemimpin harus menampilkan perilaku yang baik dan benar, seperti etos kerja yang tinggi, disiplin, dan sikap positif lainnya. Pimpinan harus menempatkan dirinya sebagai penuntun, pemberdaya, dan pendorong bagi bawahannya.

Hasil wawancara dengan informan mengemukakan bahwa:

".....Pimpinan tidak bertindak sesuai dengan kehendaknya sendiri, pimpinan selalu bekerja sama dengan bawahan dalam melaksanakan tugas dan

tanggungjawab yang dibebankan kepada pegawainya untuk meningkatkan kinerja pegawai secara maksimal. Dalam pertemuan/rapat bersama pegawai pimpinan selalu memberikan kesempatan kepada pegawainya untuk mengajukan pertanyaan kepada pimpinan untuk dijawab oleh pimpinan tersebut”.

Proses pengaruh mempengaruhi antar pribadi atau antar organisasi, selalu terdapat pada unsur kepemimpinan dalam suatu situasi tertentu, melalui proses komunikasi yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi. Tanpa adanya proses pengaruh mempengaruhi yang dilakukan oleh pemimpin dalam suatu organisasi, maka organisasi dan kepemimpinan orang tersebut tidak akan berjalan dengan baik.

5) Peran Informasional

Peran informasional yang dimiliki pemimpin sangat strategis, mengingat pemimpin adalah pemegang kunci, khususnya informasi tentang sesuatu yang dipegangnya. Peran informasional adalah menjelaskan kepada bawahannya menyangkut rencana-rencana kebijakan-kebijakan, serta harapan peran, dan instruksi tentang cara pekerjaan harus dilakukan, tanggung jawab bagi para bawahannya, dan tujuan kinerja dan otorisasi rencana tindakan untuk mencapainya.

Hasil wawancara dengan informan mengemukakan bahwa:

“Pimpinan selalu memberikan beban kerja sesuai dengan Tupoksi masing-masing pegawai yang ada di lingkungan dinas pendidikan. Dan hal itu tidak dianggap sebagai suatu beban yang berat. Kami pegawai sangat tidak merasa terpaksa dalam menjalankan perintah atasan karena sebagai PNS (Pegawai Negeri Sipil) sudah menjadi kewajiban untuk melaksanakan tugas dan tanggungjawab yang dibiayai oleh Negara”.

B. Upaya yang Dilakukan dalam Peningkatan Kualitas Sumberdaya Manusia melalui Peran Kepemimpinan

Berdasarkan hasil pengamatan pada dinas pendidikan dalam upaya peningkatan kualitas sumberdaya manusia melalui peran kepemimpinan yang telah dilakukan pada dinas pendidikan meliputi :

1. Pengarahan

Sebagai seorang pemimpin, maka dalam rangka melaksanakan perannya selaku pimpinan, hendaknya memberikan petunjuk-petunjuk kepada bawahannya. Disamping itu, pengarahan-pengarahan akan lebih meningkatkan komunikasi antara atasan dan bawahan, sehingga dapat dilakukan interaksi guna mengkondisikan agar visi dan persepsi serta wawasan menjadi sama. Pemberian tugas dan tanggung jawab terhadap semua pegawai dengan mempertimbangkan kemampuan, dan tingkat pendidikan pegawai yang bersangkutan. Dilakukan saran dan kritik yang membangun oleh pimpinan jika pegawai yang bersangkutan melakukan kesalahan.

Komponen pengembangan sumber daya manusia patut dipahami, sebab seiring dengan berkembangnya ilmu pengetahuan dan teknologi serta tuntutan arus globalisasi, maka dituntut pula adanya sumber daya pegawai yang kapabel (capable), yakni pegawai yang dapat bekerja secara efisien, efektif, produktif, dan memiliki pengetahuan dan keterampilan yang tidak kadaluarsa yang pada akhirnya mampu menampilkan kinerja yang memuaskan. Untuk membangun SDM yang berkualitas tersebut diperlukan upaya yang sistematis, berkelanjutan dan komprehensif, salah satunya adalah melalui pengarahan sumber daya manusia dalam suatu organisasi sangat strategis dan menentukan, bahkan keberhasilan organisasi untuk mencapai tujuan yang ditetapkan justru ditentukan oleh faktor sumber daya manusianya.

Pemimpin itu selalu merupakan titik pusat dari suatu kecenderungan dan sebaliknya, semua gerakan social kalau diamati secara cermat akan di temukan di

dalamnya kecenderungan-kecenderungan yang mempunyai titik pusat. Sementara itu kepemimpinan adalah sifat yang menonjol dari seseorang yang menonjol dari seseorang atau beberapa orang dalam suatu kelompok dalam proses pengontrolan gejala-gejala sosial. Pemimpin adalah seseorang yang menjadi titik pusat yang mengintegrasikan kelompok. Pemimpin tidak dapat di pisahkan dari kelompok tetapi dapat di pandang sebagai suatu posisi yang memiliki potensi tinggi dibidangnya. Disamping itu, berdasarkan posisinya pemimpin adalah yang istimewa dalam kelompok, karena pemimpin bertindak sebagai sarana bagi penentuan struktur kelompok dan kegiatan-kegiatan kelompok.

2. Pengembangan

Yang dimaksud dengan pengembangan disini adalah kesempatan yang diberikan oleh pimpinan untuk meningkatkan potensi yang dimiliki pegawai pada dinas pendidikan. Pengembangan diberikan dalam bentuk pendidikan dan pelatihan-pelatihan bagi setiap pegawai yang memiliki kapabilitas. Kata Pengembangan mengarah pada kesempatan-kesempatan belajar (*learning opportunities*) yang didesain guna membantu pengembangan para pekerja. Dalam konteks SDM, pengembangan dipandang sebagai peningkatan kualitas SDM melalui program-program pelatihan. Apa yang dapat dijelaskan dari pengembangan sumber daya manusia adalah tentang *developmental practice* dan membutuhkan kolaborasi dengan program-program MSDM untuk mencapai hasil yang diinginkan.

Bagi pekerja (pegawai), pengembangan sangatlah penting untuk meningkatkan kemampuan teknis tentang pekerjaannya. Para pekerja dapat memahami dan mengenal dengan baik tentang pekerjaannya sehingga akan meningkatkan kepuasannya dan berakibat pada peningkatan produktivitas. Para eksekutif juga memandang hal yang sama, pengembangan bagi dirinya akan menambah wawasan dan pengetahuan serta keterampilan mereka dalam melaksanakan tugasnya sebagai pemimpin. Pekerjaan eksekutif tidak terbatas hanya pada satu bagian tertentu saja, melainkan saling terkait antara satu pekerjaan dengan pekerjaan lain dan berkesinambungan. Seorang eksekutif harus dapat mengetahui dan memahami banyak tentang banyak hal dalam organisasi terutama tugas-tugas yang berkaitan dengan kepentingan dalam dan luar organisasi. Walaupun secara fungsional, tugas eksekutif adalah merencanakan, mengorganisasikan, mengarahkan, dan mengendalikan, namun pada hakekatnya tugas-tugas itu harus dikaitkan dengan keadaan dan cukup tersedianya sumber daya manusia.

Sumber daya manusia atau pegawai merupakan elemen utama organisasi dibandingkan dengan elemen lain seperti modal, teknologi, dan uang, sebab manusia itu sendiri yang mengendalikan yang lain. Dengan demikian patutlah jika dikatakan bahwa sumber daya manusia merupakan sumber daya terpenting yang dimiliki oleh suatu organisasi, salah satu implikasinya ialah bahwa investasi terpenting yang mungkin dilakukan oleh suatu organisasi adalah dibidang sumber daya manusia.

Pengembangan juga membantu pegawai untuk mempersiapkan diri dalam menghadapi perubahan pekerjaan atau jabatan yang diakibatkan oleh adanya teknologi baru atau pasar produk baru. Sedangkan pengembangan ditujukan untuk meningkatkan prestasi saat ini dan masa datang. Pengembangan mewakili investasi pengembangan yang berorientasi masa depan pada diri pegawai, baik pegawai yang berada pada posisi atasan, maupun pegawai pada posisi bawahan. Karyawan yang dinilai lemah pada aspek kompetensi tertentu dapat diarahkan untuk kegiatan pengembangan kompetensi tertentu sehingga diharapkan dapat memperbaiki kinerjanya.

3. Komunikasi

Kepala dinas selaku pimpinan tertinggi di dinas pendidikan, dalam melaksanakan tugas pelayanan kepada masyarakat dituntut untuk membina hubungan yang baik dengan para pegawai/bawahan. Salah satu cara yang ditempuh adalah dengan menciptakan komunikasi yang baik antara atasan dengan bawahan, maupun antara sesama bawahan. Dengan demikian maka, peran kepemimpinan dalam proses pengembangan pegawai sangat besar. Begitu pula dengan usaha-usaha yang dilakukan oleh pimpinan akan sangat bermanfaat bagi pegawai dinas pendidikan, oleh karena itu upaya-upaya yang sudah ada perlu dipertahankan atau bahkan ditingkatkan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian pada Dinas Pendidikan Kabupaten Biak Numfor mengenai Peran kepemimpinan dalam meningkatkan Kualitas Sumberdaya Manusia, yaitu peran kepemimpinan Dinas Pendidikan dalam peningkatan kualitas sumberdaya manusia melalui peran kepemimpinan dilakukan melalui, peran pengambil keputusan, peran mempengaruhi, peran memotivasi, peran antar pribadi, dan peran informasional. Adapun upaya yang dilakukan dalam peningkatan kualitas sumberdaya manusia yaitu melalui pengarahan, pengembangan, dan komunikasi.

UCAPAN TERIMA KASIH

Kami ucapkan banyak terima kasih kepada panitia Webinar dan *Call for Papers* UNARS 2023 yang telah bersedia menerima artikel kami untuk diterbitkan.

REFERENSI

- Chairi, A., Darwis, M., & Jamaluddin. (2016). Pengaruh Fungsi Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Sinjai. *Jurnal Office*, 2(1), 1–8.
- Dewi, R. S. (2013). Pengaruh Faktor Modal Psikologis, Karakteristik Enterpreneur, Inovasi, Manajemen Sumber Daya Manusi, Dan Karakteristik UKM Terhadap Perkembangan Usaha Pedagang Di Pasar Tradisional (Studi kasus pada Pedagang Sembako dan Snack di Pasar Peterongan). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 2(1), 29–40. <https://doi.org/10.14710/jab.v2i1.5352>
- Edyanto, K. (2018). Leadership Bupati Dalam Pembangunan Di Kabupaten Tambrau (Studi Kepemimpinan Bupati Tambrau). *Sosio E-Kons*, 10(2), 143–149.
- Fauzi, U. (2014). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Trakindo Utama Samarinda. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 2(3), 172–185.
- Iriawan, H. (2020). Peranan Leadership dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Kantor Kelurahan Waupnor Distrik Biak Kota. *Mukadimah: Jurnal Pendidikan, Sejarah, Dan Ilmu-Ilmu Sosial*, 4(1), 40–45. <https://doi.org/10.30743/mkd.v4i1.2224>
- Lano, P. F. (2015). Fungsi Kepemimpinan Untuk Mengurangi Sikap Arogansi Pegawai. *Jurnal Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik*, 4(1), 74–81.
- M. Alhudhori, W. A. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Terhadap Motivasi Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Pegawai Rumah Sakit Umum Bersaudara Kabupaten Bungo. *J-Mas*, 2(1), 23–32.
- Prabowo, A. N. (2019). Analisis Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada CV.RESTU di Kota Banjar). *Upajiwa Dewantara*, 3(1), 43–53.
- Purwanto, A., Asbari, M., Prameswari, M., Ramdan, M., & Setiawan, S. (2020). Dampak Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Perilaku Kerja Inovatif Terhadap Kinerja

- Pegawai Puskesmas. *Jurnal Ilmu Kesehatan Masyarakat*, 9(01), 19–27.
<https://doi.org/10.33221/jikm.v9i01.473>
- Sakban, Ifnaldi Nurmal, R. bin R. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Journal of Administration and Educational Management*, 5(1), 1–19.
<https://doi.org/10.4324/9781315853178>
- Wibowo, M. A., & Putra, Y. S. (2016). Pengaruh Motivasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Implikasinya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum (RSU) Salatiga. *Among Makarti*, 9(1), 1–20.
<https://doi.org/10.52353/ama.v9i1.124>