

## **PERAN KEPEMIMPINAN DALAM PEMBERDAYAAN PEGAWAI DI PT. AGUNG SARANA TERMINAL MARELAN**

Sartika, Suwardi Lubis  
suwardilubis@dharmawangsa.ac.id  
Universitas Dharmawangsa

### **ABSTRAK**

Perusahaan PT. Agung Sarana Terminal adalah perusahaan terbatas yang bergerak di bidang jasa dan perdagangan umum dengan bentuk perusahaan yaitu Perseroan Terbatas, bertugas untuk mengangkut, mengisikan dan menyerahkan LPG baik dalam bentuk tabung ataupun curah kepada agen yang ditunjuk oleh Pertamina. LPG diambil dari LPG FP Pertamina, Kilang, dan Lapangan Gas. Stok LPG di SPPBE merupakan milik Pertamina (sistem konsinyasi). Penelitian ini mengangkat sebuah permasalahan peran kepemimpinan dalam Pemberdayaan Pegawai di PT. Agung Sarana Terminal Marelan. Adapun hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa Kepemimpinan pada PT. Agung Sarana Terminal Marelan sudah berhasil melaksanakan pemberdayaan pegawai dengan efektif. Hal ini dibuktikan dengan adanya sistem penempatan pegawai berdasarkan kriteria-kriteria yang objektif, sistem pengembangan pegawai yang dilaksanakan secara intens dan memperhatikan kemampuan pegawai serta sistem pemanfaatan pegawai yang memperhatikan kebutuhan dan kondisi psikologi para pegawainya. Peneliti menggunakan metode kualitatif yaitu dengan penelitian lapangan cara melakukan wawancara mendalam terhadap Peran Kepemimpinan dan di dukung oleh data kepustakaan dan dokumentasi yang berkaitan dengan penelitian ini.

***Kata kunci : peranan kepemimpinan, pemberdayaan pegawai***

## 1. Pendahuluan

Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting dalam sebuah organisasi baik organisasi dalam skala besar maupun kecil. Pada organisasi berskala besar, sumber daya manusia dipandang sebagai unsur yang sangat menentukan dalam proses pengembangan usaha, peran sumber daya manusia menjadi semakin penting. Perkembangan pemerintahan akan terealisasi apabila ditunjang oleh aparatur negara yang berkualitas.

Dalam organisasi publik, bawahan bekerja selalu tergantung pada pimpinan. Bila pimpinan tidak memiliki kemampuan memimpin, maka tugas-tugas yang sangat kompleks tidak dapat dikerjakan dengan baik. Apabila manajer mampu melaksanakan fungsi-fungsinya dengan baik, sangat mungkin organisasi tersebut dapat mencapai sasarannya. Suatu organisasi membutuhkan pemimpin yang efektif, yang mempunyai kemampuan mempengaruhi perilaku anggotanya atau anak buahnya. Jadi, seorang pemimpin atau kepala suatu organisasi akan diakui sebagai seorang pemimpin apabila ia dapat memberi pengaruh dan mampu mengarahkan bawahannya ke arah tujuan organisasi. Masalah kepemimpinan merupakan hal yang sangat luas dan menyangkut bidang yang sangat luas dan memainkan peran yang sangat penting dalam bidang pemasaran, pendidikan, industri, organisasi sosial bahkan dalam kehidupan sehari-hari. Dalam setiap masyarakat timbul dua kelompok yang berbeda perannya sosialnya, yaitu yang memimpin sebagai golongan kecil yang terpilih dan kelompok yang dipimpin adalah orang kebanyakan. Tanpa adanya seorang pemimpin maka tujuan organisasi yang dibuat tidak akan ada artinya karena tidak ada orang yang bertindak.

Sebagai penyatu terhadap berbagai kepentingan yang ada. Jika melihat perkembangan berbagai teori mengenai kepemimpinan yang ada, maka timbul suatu kesadaran bahwa perkembangan teori

kepemimpinan telah berkembang sedemikian pesat sejalan dengan perkembangan kehidupan yang ada. Kepemimpinan tidak lagi dipandang sebagai penunjuk jalan namun sebagai partner yang bersama-sama dengan anggota lain berusaha mencapai tujuan.

Kualitas dari pemimpin seringkali dianggap sebagai faktor terpenting dalam keberhasilan atau kegagalan organisasi demikian juga keberhasilan atau kegagalan suatu organisasi baik yang berorientasi bisnis maupun publik, biasanya dipersepsikan sebagai keberhasilan atau kegagalan pemimpin. Begitu pentingnya peran pemimpin sehingga isu mengenai pemimpin menjadi fokus yang menarik perhatian para peneliti bidang perilaku keorganisasian. Pemimpin memegang peran kunci dalam memformulasikan dan mengimplementasikan strategi organisasi.

Menurut S.P Siagian ( 2011 : 67 ), dalam bukunya yang berjudul organisasi kepemimpinan dan perilaku organisasi mengatakan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan seseorang yang menduduki jabatan atau sebagai pimpinan satuan kerja untuk mempengaruhi perilaku orang lain, terutama bawahannya untuk berfikir dan bertindak sedemikian rupa sehingga melalui perilaku yang positif untuk memberikan sumbangsih nyata dalam pencapaian tujuan organisasi.

Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan bergantung kepada kepemimpinannya, yaitu apakah pemimpin tersebut mampu menggerakkan semua SDM dan SDA, sarana, dana, dan waktu secara efektif dan efisien dalam suatu sistem manajemen yang lebih menjadikan karyawan sebagai mitra kerja daripada sebagai bawahan (manajemen Kemitraan) Hal ini senada dengan pendapat Thoha (2000:1) mengemukakan bahwa, untuk mempertahankan kehidupan dan kedinamisan organisasi (*organizational survival*), setiap organisasi mau tidak mau harus adaptif terhadap perubahan. Organisasi birokrasi yang mampu bersaing dimasa mendatang adalah yang memiliki

sumber daya manusia berbasis pengetahuan dengan memiliki berbagai keterampilan serta keahlian (*multi skilling workers*).

Seiring dari pada itu 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 pemberdayaan. Sedarmayanti (2004 : 1) bahwa “pemberdayaan adalah lebih berdaya dari sebelumnya baik dalam hal wewenang (*authority*), tanggung jawab (*responsibility*) maupun kemampuan (*competency*) individual yang memilikinya”.

Pemberdayaan pegawai dirasakan sangat perlu selain untuk memberikan tanggung jawab dan wewenang kepada pegawai, tentunya juga sebagai upaya mendorong para pegawai untuk berusaha mengembangkan dirinya terutama kualitas dalam rangka mencapai kapasitas kerja organisasi. Hal ini sejalan dengan seperti yang dikemukakan oleh Simamora (1995:14) bahwa ancaman kompetisi internasional, kondisi perekonomian yang tidak menentu, perubahan teknologi yang cepat hanyalah beberapa faktor eksternal yang menyebabkan perusahaan mencari berbagai cara baru agar dapat memanfaatkan sumber daya manusianya secara lebih efektif. Faktor-faktor internal seperti biaya kompensasi tidak langsung, kebutuhan untuk menyimak tekanan hukum dan sosial yang semakin menguat, dan tuntutan akan perlunya karyawan yang terlatih secara memadai merupakan faktor-faktor yang membuat manajemen sumber daya manusia menjadi semakin penting dan kompleks. Dengan adanya pemberdayaan, pegawai merasa diperhatikan dengan cara dimanfaatkan potensinya, terutama kepada

mereka yang mempunyai kualitas agar tetap terjaga dan kepada mereka yang belum mempunyai keterampilan akan jauh lebih terampil. Pada akhirnya pemberdayaan pegawai diharapkan mampu meningkatkan kinerja.

Melihat beberapa pentingnya seseorang pemimpin didalam mengoperasikan organisasi dengan individu yang berbeda-beda, maka seorang pemimpin harus benar – benar berkualitas agar dapat memimpin bawahannya dengan baik sehingga produktivitas dan tujuan organisasi dapat dicapai secara efektif dan efisien. Demikian juga Peran kepemimpinan di PT. AGUNG SARANA TERMINAL yang harus dengan cepat mengambil langkah-langkah yang tepat dalam meningkatkan pemberdayaan pegawai.

## 2. Teori

### 2.1. Pengertian Peran

Peran menurut Soerjono Soekanto (2010 : 243), yaitu peran merupakan aspek dinamis kedudukan (*status*), apabila seseorang melaksanakan hak dan kewajibannya sesuai dengan kedudukannya. maka ia menjalankan suatu peran. Teori peran (*Role Theory*) adalah teori yang merupakan perpaduan teori, orientasi maupun disiplin ilmu, selain dari psikologi, teori peran berawal dan masih tetap digunakan dalam sosiologi dan antropologi. Dalam ketiga ilmu tersebut, istilah peran diambil dari dunia teater. Dalam teater, seseorang harus bermain sebagai sebagai seorang tokoh tertentu dan dalam posisinya sebagai tokoh itu ia mengharapkan berperilaku tertentu. Dari sudut pandang inilah disusun teori-teori peran. Menurut Biddle dan Thomas dalam bukunya (2010 : 242) teori peran terbagi menjadi empat golongan yaitu yang menyangkut : Orang – orang yang mengambil bagian dalam interaksi sosial; Perilaku yang muncul dalam interaksi sosial; Kedudukan orang-orang dalam perilaku, dan Kaitan antara orang dan perilaku.

Beberapa dimensi peran sebagai berikut:

- a. Peran sebagai suatu kebijakan. Penganut paham ini berpendapat bahwa peran merupakan suatu kebijaksanaan yang tepat dan baik untuk dilaksanakan.
- b. Peran sebagai strategi. Penganut paham ini mendalilkan bahwa peran merupakan strategi untuk mendapatkan dukungan dari masyarakat (*public supports*).
- c. Peran sebagai alat komunikasi. Peran didayagunakan sebagai instrumen atau alat untuk mendapatkan masukan berupa informasi untuk proses pengambilan keputusan. Persepsi ini dilandaskan oleh suatu pemikiran bahwa pemerintahan dirancang untuk melayani masyarakat, sehingga pandangan dan preferensi dari masyarakat tersebut adalah masukan yang bernilai guna mewujudkan keputusan yang resposif danresposibel.
- d. Peran sebagai alat penyelesaian sengketa, peran didayagunakan sebagai suatu cara untuk mengurangi dan meredam konflik melalui usaha pencapaian konsensus dari pendapat-pendapat yang ada. Asumsi yang melandasi persepsi ini adalah bertukar pikiran dan pandangan dapat meningkatkan pengertian dan toleransi serta mengurangi rasa ketidakpercayaan dankerancuan.
- e. Peran sebagai terapi. Menurut persepsi ini, peran dilakukan sebagai upaya masalah-masalah psikologis masyarakat seperti halnya perasaan ketidakberdayaan, tidak percaya diri dan perasaan bahwa diri mereka bukan komponen penting dalam masyarakat.

Berbicara mengenai peran, dapat diartikan sebagai suatu tindakan, sedangkan peranan adalah bagian dari tindakan utama yang harus dilaksanakan seseorang. Peran berarti perangkat tingkah diartikan sebagai alat atau perangkat yang diberikan pemerintah berupa pemberdayaan agama

masyarakat untuk mencapai kesejahteraan dunia dan akhirat. Hukum Islam juga di tetapkan untuk kesejahteraan umat, baik secara perorangan maupun secara bermasyarakat, baik untuk hidup di dunia maupun di akhirat. Selain itu, faktor lain juga sangat berperan terhadap pengembangan individu dalam masyarakat demi terwujudnya segala sesuatu yang diinginkan, baik secara personal maupun kelompok. Ada banyak hal yang menjadi faktor yang mempengaruhi peran, seperti lingkungan, baik itu secara eksternal dan internal.

Peran juga sangat penting karena dapat mengatur tingkah laku seseorang. Dalam hal ini peran meliputi tiga hal yaitu:

- a. Peranan meliputi aturan-aturan yang berhubungan dengan posisi atau tempat seseorang di masyarakat. Peranan dalam hal ini merupakan rangkaian peraturan-peraturan yang membimbing seseorang dalam kehidupankemasyarakatan.
- b. Peranan adalah suatu rancangan tentang apa yang dapat dilakukan oleh individu dalam masyarakat sebagai organisasi.
- c. Peranan juga dapat dikatakan sebagai perilaku individu yang penting bagi struktur sosialmasyarakat.

Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa peran dapat diartikan sebagai suatu sistem yang memerlukan aksi atau tindakan dari seseorang agar dapat memperbaiki, menjaga, merubah, dan mengatur. Peran merupakan pola perilaku yang dikaitkan dengan status ataupun kedudukan. Peran dapat diibaratkan dengan peran yang ada dalam suatu sandiwara yang para pemainnya mendapat tugas untuk memainkan bagian cerita yang menjadi tema sandiwara tersebut. Peran mempunyai beberapa unsur, diantaranya adalah :

- a. Peran ideal, sebagaimana yang telah dirumuskan atau diharapkan oleh masyarakat terhadap status tertentu. Peran ideal tersebut merumuskan hak dan kewajiban yang terkait pada status tertentu.
- b. Peran yang dianggap oleh diri sendiri, peran ini merupakan suatu hal yang wajib dilakukan individu pada situasi tertentu. Artinya seorang individu menganggap bahwa dalam situasi tertentu dia harus melaksanakan peran tertentu.
- c. Peran yang dilaksanakan atau dikerjakan, ialah merupakan peran yang sesungguhnya dilaksanakan oleh individu didalam kenyataannya yang terwujud dalam perikelakuan yang nyata. Peran yang dilakukan secara aktual senantiasa dipengaruhi oleh sistem kepercayaan, harapan, persepsi dan kepribadian individu.

luas adalah seseorang yang memimpin dengan jalan memprakarsai tingkah laku sosial dengan mengatur, menunjukkan, mengorganisir atau mengontrol usaha/ upaya orang lain atau melalui prestise, kekuasaan atau posisi. Sedangkan dalam pengertian yang terbatas pemimpin ialah seseorang yang membimbing, memimpin dengan bantuan kualitas-kualitas persuasifnya dan akseptansi/penerimaan secara sukarela oleh parapengikutnya.

Pemimpin yang efektif dalam menerapkan gaya tertentu dalam kepemimpinannya terlebih dahulu harus memahami siapa bawahan yang dipimpinnya, mengerti kekuatan dan kelemahan bawahannya, dan mengerti bagaimana cara memanfaatkan kekuatan bawahan untuk mengimbangi kelemahan yang mereka miliki. Istilah gaya adalah cara yang dipergunakan pimpinan dalam mempengaruhi para pengikutnya (Miftah Thoha, 2010:27).Selanjutnya Sudriamunawar (Harbani, 2008:3) mengemukakan bahwa Pemimpin adalah seseorang yang memiliki kecakapan tertentu yang dapat mempengaruhi para pengikutnya untuk melakukan kerja sama ke arah pencapaian tujuan yang telah ditentukan sebelumnya.

Dari pengertian di atas, maka pemimpin pada hakikatnya merupakan seorang yang mempunyai kemampuan untuk menggerakkan orang lain sekaligus mampu mempengaruhi orang tersebut untuk melakukan sesuatu sesuai dengan tujuan yang hendak dicapai. Pemimpin yang dimaksud dalam kajian ini adalah Kepala PT. AGUNG SARANA TERMINAL . Seorang pemimpin harus memiliki kemampuan memimpin secara profesional dengan menggunakan gaya kepemimpinan yang menurutnya dipandang efektif dalam

## 2.2. Pengertian Kepemimpinan

Secara etimologi pemimpin berasal dari kata dasar “pimpin” (*lead*) berarti bimbing atau tuntun, dengan begitu di dalamnya terdapat dua pihak yaitu yang dipimpin (rakyat) dan yang memimpin (imam). Setelah ditambah awalan “pe” menjadi “pemimpin” (*leader*) berarti orang yang mempengaruhi pihak lain melalui proses kewibawaan komunikasi sehingga orang lain tersebut bertindak sesuatu dalam mencapai tujuan tertentu. Pemimpin adalah seorang yang mempunyai kemampuan untuk mempengaruhi individu dan kelompok untuk dapat bekerja sama mencapai tujuan yang telah ditentukan. Hendry Pratt Fairchild dalam Kartini Kartono (2006:38-39) mengemukakan bahwa pemimpin dalam pengertian yang

pengelolaan organisasi atau unit kerja yang dipimpinnya.

Organisasi yang berhasil dalam mencapai tujuannya serta mampu memenuhi tanggung jawab sosialnya akan sangat tergantung pada para manajernya (pimpinannya). Apabila manajer mampu melaksanakan fungsi- fungsinya dengan baik, sangat mungkin organisasi tersebut akan dapat mencapai sasarannya. Suatu organisasi membutuhkan pemimpin yang efektif, yang mempunyai kemampuan mempengaruhi perilaku anggotanya atau anak buahnya. Jadi, seorang pemimpin atau kepala suatu organisasi akan diakui sebagai seorang pemimpin apabila ia dapat mempunyai pengaruh dan mampu mengarahkan bawahannya ke arah pencapaian tujuan organisasi.

Kepemimpinan mungkin hanya terbentuk dalam suatu lingkungan yang secara dinamis melibatkan hubungan di antara sejumlah orang. Kongkritnya, seorang hanya bisa mengklaim dirinya sebagai seorang pemimpin jika ia memiliki sejumlah pengikut. Selanjutnya antara para pemimpin dan pengikutnya terjalin ikatan emosional dan rasional menyangkut kesamaan nilai yang ingin disebar dan ditanam serta kesamaan tujuan yang ingin dicapai. Walaupun dalam realitasnya sang pemimpinlah yang biasanya memperkenalkan atau bahkan merumuskan nilai dan tujuan.

Dalam kepemimpinan ada beberapa unsur dan karakter yang sangat menentukan untuk pencapaian tujuan suatu organisasi. Menurut Gibb dalam Salusu (2006:203), ada empat elemen utama dalam kepemimpinan yang saling berkaitan satu sama lain, yaitu Pemimpin yang menampilkan kepribadian pemimpin, Kelompok, Pengikut yang muncul dengan berbagai kebutuhannya, sikap serta

masalah-masalahnya, dan situasi yang meliputi keadaan fisik dan tugas kelompok. Selanjutnya Blake dan Mouton dalam Salusu (2006:204-205), menawarkan enam elemen yang dianggapnya dapat menggambarkan efektifnya suatu kepemimpinan.

Tiga elemen pertama berkaitan dengan bagaimana seorang pemimpin menggerakkan pengaruhnya terhadap dunia luar, yaitu *Initiative, Inquiry dan Advocasi*. Tiga elemen yang lainnya yaitu, *Conflict Solving, Decision making, dan Criticque*. Berhubungan dengan bagaimana memanfaatkan sumber daya yang tersedia dalam organisasi untuk dapat mencapai hasil yang benar.

### 2.3. Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan yang berhubungan dengan tugas dan pemeliharaan kelompok cenderung diekspresikan dalam dua gaya kepemimpinan yang berbed. Manajer yang mempunyai berorientasi pada tugas, mengawasi pegawainya secara ketat untuk memastikan tugas dilaksanakan dengan memuaskan. Manajer dengan gaya berorientasi pegawai lebih menekankan pada memotivasi ketimbang mengendalikan bawahan. Mereka mencari hubungan bersahabat, saling percaya, dan saling menghargai dengan pegawai yang sering kali diizinkan untuk berpartisipasi dalam membuat keputusan yang mempengaruhi mereka.

Hersey dan Blanchard (1996:167) menyatakan "Gaya Kepemimpinan sebagai pola perilaku yang dilakukan oleh pemimpin pada saat berupaya mempengaruhi aktivitas orang lain (bawahan) seperti yang dilihat orang lain." Rivai (2003:121) menyatakan "Pendekatan perilaku, gaya kepemimpinan

adalah perilaku dan strategi, sebagai hasil kombinasi dari falsafah, ketrampilan, sifat. Sikap, yang sering diterapkan seorang pemimpin ketika dia mencoba mempengaruhi kinerja bawahannya”. Dengan demikian gaya kepemimpinan merupakan perilaku pemimpin (manajer) dalam berinteraksi dengan lingkungan organisasinya.

Bentuk-bentuk gaya kepemimpinan ini sebenarnya bisa implisit dengan berbagai kombinasi gaya kepemimpinan initiating structure dan consideration. Dengan demikian melalui pendekatan perilaku dapat ditentukan apa penyebab kepemimpinan itu efektif, seperti bagaimana pemimpin mendelegasikan tugas, bagaimana pemimpin berkomunikasi dengan bawahan dan mencoba memotivasi bawahannya, bagaimana pemimpin melaksanakan tugas, dan sebagainya. Gaya kepemimpinan yang efektif menghasilkan kinerja karyawan yang cenderung efektif dan sebaliknya.

#### 2.4. Pemberdayaan

Secara etimologis pemberdayaan berasal dari kata dasar “daya” yang berarti kekuatan atau kemampuan. Bertolak dari pengertian tersebut maka pemberdayaan dapat dimaknai sebagai suatu proses menuju berdaya, atau proses untuk memperoleh daya/ kekuatan/ kemampuan, dan atau proses pemberian daya/ kekuatan/ kemampuan dari pihak yang memiliki daya kepada pihak yang kurang atau belum berdaya.

Pengertian “proses” menunjukkan pada serangkaian tindakan atau langkah-langkah yang dilakukan secara kronologis sistematis yang mencerminkan pertahapan upaya mengubah masyarakat yang kurang atau belum berdaya menuju keberdayaan. Proses akan merujuk pada suatu tindakan nyata

yang dilakukan secara bertahap untuk mengubah kondisi masyarakat yang lemah, baik *knowledge*, *attitude*, maupun *practice* (KAP) menuju pada penguasaan pengetahuan, sikap-perilaku sadar dan kecakapan-keterampilan yang baik.

Makna “memperoleh” daya/ kekuatan/ kemampuan menunjuk pada sumber inisiatif dalam rangka mendapatkan atau meningkatkan daya, kekuatan atau kemampuan sehingga memiliki keberdayaan. Kata “memperoleh” mengindikasikan bahwa yang menjadi sumber inisiatif untuk berdaya berasal dari masyarakat itu sendiri. Dengan demikian masyarakat yang mencari, mengusahakan, melakukan, menciptakan situasi atau meminta pada pihak lain untuk memberikan daya/ kekuatan/ kemampuan. Iklim seperti ini hanya akan tercipta jika masyarakat tersebut menyadari ketidakmampuan/ ketidakberdayaan/ tidak adanya kekuatan, dan sekaligus disertai dengan kesadaran akan perlunya memperoleh daya/ kemampuan/ kekuatan.

Makna kata “pemberian” menunjukkan bahwa sumber inisiatif bukan dari masyarakat. Inisiatif untuk mengalihkan daya/ kemampuan/ kekuatan, adalah pihak-pihak lain yang memiliki kekuatan dan kemampuan, misalnya pemerintah atau agen-agen lainnya. Senada dengan pengertian ini Prijono & Pranarka (1996: 77) menyatakan bahwa: pemberdayaan mengandung dua arti. Pengertian yang pertama adalah *to give power or authority*, pengertian kedua *to give ability to or enable*. Pemaknaan pengertian pertama meliputi memberikan kekuasaan, mengalihkan kekuatan atau mendelegasikan otoritas kepada pihak yang kurang/ belum berdaya. Di sisi lain pemaknaan pengertian kedua adalah memberikan kemampuan atau keberdayaan

serta memberikan peluang kepada pihak lain untuk melakukan sesuatu.

Menurut Sedarmayanti (2013:286), secara harfiah, kata pemberdayaan dapat diartikan lebih berdaya dari sebelumnya, baik dalam hal wewenang tanggung jawab maupun kemampuan individual yang dimilikinya. Pemberdayaan aparatur pemerintah daerah merupakan bagian dari pembangunan aparatur pemerintah daerah yang meliputi lembaga, tata kerja dan aparatur pemerintah daerah yang sematamata diarahkan pada penyelenggaraan pemerintahan yang bersifat efektif, efisien, serta tanggap terhadap kondisi wilayah dan perubahan-perubahan yang terjadi pada daerah tersebut. Demikian pula aparatur pemerintah daerah harus mampu memahami aspirasi yang berkembang di dalam masyarakat dan mampu melakukan pembangunan diberbagai bidang.

Menurut Webster dalam Sedarmayanti (2012:59), pengertian pemberdayaan adalah kata *Empower* mengandung dua arti. Pengertian pertama adalah *to give power or authority to*, dan pengertian kedua berarti *to give ability to or enable*. Dalam pengertian pertama, diartikan sebagai memberikan kekuasaan, mengalihkan kekuatan atau mendelegasikan otoritas kepada pihak lain.

Sedangkan dalam pengertian kedua, diartikan sebagai upaya untuk memberi kemampuan atau keberdayaan. Pemberdayaan merupakan proses yang memerlukan perencanaan menyeluruh, pemikiran mendalam tentang mekanisme pemantauan dan peningkatan secara terus menerus. Pengertian yang lebih spesifik mengenai pemberdayaan yang dikemukakan oleh Sulistiyani (2004:54), pemberdayaan berasal dari kata dasar "daya" yang berarti kekuatan atau kemampuan. Bertolak dari pengertian

tersebut, maka pemberdayaan dapat dimaknai sebagai suatu proses menuju berdaya atau proses pemberian daya (kekuatan/kemampuan) kepada pihak yang belum berdaya. Menurut Prijono dan Pranarka (1996:72), yang mengartikan pemberdayaan sebagai proses belajar mengajar yang merupakan suatu usaha terencana dan sistematis yang dilaksanakan secara berkesinambungan baik sebagai individu maupun kolektif, guna mengembangkan daya (potensi) dan kemampuan yang terdapat dalam diri individu serta kelompok. Selanjutnya Tjiptono dan Diana (1996:128), mengemukakan bahwa pemberdayaan diartikan sebagai pelibatan karyawan yang benar-benar berarti (signifikan).

Pada hakikatnya pemberdayaan merupakan penciptaan suasana atau iklim yang memungkinkan potensi masyarakat berkembang (*enabling*). Logika ini didasarkan pada asumsi bahwa tidak ada masyarakat yang sama sekali tanpa memiliki daya. Setiap masyarakat pasti memiliki daya, akan tetapi kadang-kadang mereka tidak menyadari atau daya tersebut masih belum diketahui secara eksplisit. Oleh karena itu daya harus digali dan kemudian dikembangkan. Jika asumsi ini berkembang maka pemberdayaan adalah upaya untuk membangun daya, dengan cara mendorong, memotivasi dan membangkitkan kesadaran akan potensi yang dimiliki serta berupaya untuk mengembangkannya. Di samping itu hendaknya pemberdayaan jangan menjebak masyarakat dalam perangkap ketergantungan (*charity*), pemberdayaan sebaliknya harus mengantarkan pada proses kemandirian. (Tri Winari, 1998: 76).

Dengan demikian pemberdayaan tidak hanya sekedar memiliki masukan tetapi juga memperhatikan, mempertimbangkan



dan menindak lanjuti masukan tersebut apakah diterima atau tidak. Tanpa adanya pemberdayaan, pelibatan karyawan hanyalah merupakan alat manajemen yang tidak ada gunanya.

Tujuan yang ingin dicapai dari pemberdayaan adalah untuk membentuk individu dan masyarakat menjadi mandiri. Kemandirian tersebut meliputi kemandirian berpikir, bertindak dan mengendalikan apa yang mereka lakukan tersebut. Lebih lanjut perlu ditelusuri apa yang sesungguhnya dimaknai sebagai suatu masyarakat yang mandiri. Kemandirian pegawai adalah merupakan suatu kondisi yang dialami masyarakat yang ditandai oleh kemampuan untuk memikirkan, memutuskan serta melakukan sesuatu yang dipandang tepat demi mencapai pemecahan masalah-masalah yang dihadapi dengan mempergunakan daya dan kemampuan yang terdiri atas kemampuan kognitif, konatif, psikomotorik, dengan pengerahan sumber daya yang dimiliki oleh lingkungan internal masyarakat tersebut, dengan demikian untuk menuju mandiri perlu dukungan kemampuan berupa sumber daya manusia yang utuh dengan kondisi kognitif, konatif, psikomotorik dan afektif, dan sumber daya lainnya yang bersifat fisik-material.

### 3. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif. Penelitian kualitatif adalah penelitian yang menggunakan latar alamiah, dengan maksud menafsirkan fenomena yang terjadi dan dilakukan dengan jalan melibatkan berbagai metode yang ada. Metode pengumpulan data yang biasa digunakan dalam penelitian kualitatif adalah metode wawancara, pengamatan, dan pemanfaatan dokumen. Tipe penelitian yang akan digunakan adalah penelitian

yang bersifat deskriptif yang bertujuan untuk menggambarkan, meringkaskan berbagai kondisi, berbagai situasi, atau berbagai fenomena realitas sosial yang ada di masyarakat yang menjadi objek penelitian dan berupaya menarik realitas itu kepermukaan sebagai suatu ciri karakter, sifat, model, tanda atau gambaran tentang kondisi, situasi, ataupun fenomenatertentu. Burhan Bungin (2010:56 ), menjelaskan bahwa tujuan penelitian kualitatif bukan untuk menggambarkan karakteristik populasi atau menarik kesimpulan yang berlaku bagi suatu populasi.

Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah observasi, wawancara dan dokumentasi. Sedangkan teknik analisis data menggunakan teori Miles dan Huberman (2012:167) yaitu:

- a. Reduksi Data diartikan sebagai proses pemilihan, pemusatan perhatian, pada penyederhanaan, pengabstraksian, dan transformasi data kasar yang muncul dari catatan-catatan yang tertulis dilapangan.
- b. Penyajian data yaitu sebagai sekumpulan informasi tersusun yang berkemungkinan adanya penarikan kesimpulan dan pengambilantindakan. Menarikkesimpulan/verifikasi

Keabsahan data yang diperoleh dilapangandiperiksa dengan menggunakan teknik-teknik sebagaiberikut:

- a. Pertanyaan yang sama diajukan kepada Informan yang berbeda melalui wawancara terstruktur dan tidak berstruktur. Wawancara berstruktur diajukan saat pertama kali wawancara, berikutnya kepada informan yang sama diajukan wawancara tidak berstruktur dengan materi pertanyaan yang sama.

b. Mengkonfirmasi hasil temuan dengan responden penelitian. Kesimpulan dalam penelitian kualitatif mungkin dapat menjawab rumusan masalah yang dirumuskan sejak awal, tetapi mungkin juga tidak, karena masalah dan rumusan masalah dalam penelitian kualitatif masih bersifat sementara dan akan berkembang setelah peneliti berada di lapangan. Kesimpulan dalam penelitian kualitatif yang diharapkan adalah merupakan temuan baru yang sebelumnya belum pernah ada, temuan dapat berupa deskripsi atau gambaran suatu obyek yang sebelumnya masih belum jelas, sehingga setelah diteliti menjadi jelas.

#### 4. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Peran merupakan aspek dinamis kedudukan (status), apabila seseorang melaksanakan hak dan kewajibannya sesuai dengan kedudukannya, maka ia menjalankan suatu peran. Teori peran (*Role Theory*) adalah teori yang merupakan perpaduan teori, orientasi maupun disiplin ilmu, selain dari psikologi, teori peran berawal dan masih tetap digunakan dalam sosiologi dan antropologi. Dalam ketiga ilmu tersebut, istilah peran diambil dari dunia teater. Dalam teater, seseorang harus bermain sebagai sebagai seorang tokoh tertentu dan dalam posisinya sebagai tokoh itu ia mengharapkan berperilaku tertentu.

Peran pimpinan dalam suatu organisasi itu sangatlah penting karena keberadaan pimpinan yaitu menjadi palang pintu atau menjadi salah satu ujung tombak dari keberhasilan dalam berorganisasi. Salah satu tugas atau peran pimpinan yaitu harus bisa mengelola konflik dalam organisasi yang dipimpinnya sehingga setiap konflik itu bisa diselesaikan dengan baik dan tidak

ada yang merasa dirugikan. Pimpinan adalah seseorang yang bekerja melalui orang lain dengan mengoordinasikan kegiatan-kegiatan mereka guna mencapai sasaran organisasi.

Posisi pimpinan menjadi sangat krusial bila Direktur atau Deputy dan diharapkan mempunyai peranan dalam meningkatkan serta menjaga keseimbangan dalam organisasi. Bak panglima perang di era global yang sarat kompetisi, seorang manajer mengemban tugas menjamin ketersediaan, keakuratan, ketepatan, dan keamanan informasi serta pengaturan organisasi yang baik serta yang dibutuhkan oleh organisasi untuk mencapai tujuan organisasi sekaligus meningkatkan eksistensi organisasi di tengah-tengah lingkungannya. Keberhasilan menjalankan tugas ini mensyaratkan pimpinan mempunyai kemampuan multidisiplin, antara lain: teknologi, bisnis, dan manajemen, serta kepemimpinan.

Dari hasil wawancara bahwa, kepemimpinan bapak Junaidi. S.H dalam melakukan pemberdayaan karyawan sangat serius dan dipantau sehingga beliau mau terjun kelapangan dalam membantu karyawan tersebut, sehingga beliau pemimpin idaman bagi karyawannya.

#### 5. Kesimpulan

a. Pemimpin adalah orang yang mendapat amanah serta memiliki sifat, sikap, dan gaya yang baik untuk mengurus atau mengatur orang lain. Kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi perilaku seseorang atau sekelompok orang untuk mencapai tujuan tertentu pada situasi tertentu. Pemimpin haruslah memiliki visi yang jelas, selalu tanggap terhadap setiap persoalan, kebutuhan, harapan, dan

- impian dari mereka yang dipimpin, selalu aktif dan proaktif dalam mencari solusi dari setiap permasalahan ataupun tantangan yang dihadapi dan dapat menjadi seorang pelatih atau pendamping bagi orang – orang yang dipimpinya.
- b. Pada dasarnya semua jenis gaya kepemimpinan itu memiliki keunggulan masing-masing. Pada situasi atau keadaan tertentu dibutuhkan gaya kepemimpinan yang otoriter, walaupun pada umumnya gaya kepemimpinan yang demokratis lebih bermanfaat. Oleh karena itu dalam aplikasinya, tinggal bagaimana kita menyesuaikan gaya kepemimpinan yang akan diterapkan dalam keluarga, organisasi/perusahaan sesuai dengan situasi dan kondisi yang menuntut diterapkannya gaya kepemimpinan tertentu untuk mendapatkan manfaat.
- c. Dengan adanya pemimpin yang dapat memberdayakan anggota organisasinya dengan cara pembagian tanggung jawab dan kekuasaan pada anggotanya maka hal tersebut akan terjadi sebuah kerjasama yang baik, wewenang yang menjadi semakin luas karena anggotanya juga memiliki wewenang dan kerja pemimpinpun semakin ringan.

## Daftar Pustaka

- Bungin, Burhan. *Prosedur Penelitian, Suatu Pendekatan Praktik*. Rhineka Cipta : Yogyakarta.
- Dale, Robert D. 1992. *Pelayanan sebagai Pemimpin*. Gandum Mas : Malang.
- Handoko, Hani
- T, Dr.MBA dan Reksohadiprodjo Sukanto, Dr. M.Com.1996.*Organisasi Perusahaan*. Edisi kedua Yogyakarta : BPFE.
- Harbani, Pasolong. 2008. *Kepemimpinan Birokrasi*, Bandung : CV.Alfabet.
- Heidjrachman, H. Suad. 2002. *Manajemen Personalial*. Yogyakarta : BPFE.
- Hersey, Paul. 1994. *Kunci Sukses Pemimpin Situasional*. Jakarta : Delaprasata.
- Kartono, Kartini. 2006. *Pemimpin dan Kepemimpinan, Apakah Kepemimpinan Abnormal Itu?*. PT. RajaGrafindo Persada : Jakarta.
- Nawawi, Hadari & Hadari, M. Martini. 2004. *Kepemimpinan yang Efektif*. Gajah Mada University Press : Yogyakarta
- Mangkunegara, A. A. P. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*.Bandung: PT. Remaja RosdaKarya.
- Mathis, Robert dan John Jackson. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia Buku 2*. Jakarta: PT. Salemba 4.
- Pangewa, Maharuddin. 1989. *Kepemimpinan dalam proses administrasi*. Ujung Pandang: FPIPS IKIP.
- Prasetyo, Bambang. 2008, *Metode Penelitian Kuantitatif*, Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Rasyid M Ryaas. 2000. *Makna Pemerintahan*. Mutiara sumber Widya : Jakarta Rivai, Veithzal. 2006. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*, Edisis Kedua. PT.RajaGrafindo Persada : Jakarta
- Robbins, Stephen. P. 2002. *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi*. Terjemahan Oleh Halida , Dewi Sartika. Erlangga
- Salusu. 2006. *Pengambilan keputusan stratejik*. PT. Grasindo: Jakarta.
- Sedarmayanti. 2007. *Manajemen SDM cetakan 1*. PT. Refika Aditama. Bandung.
- S.P Siagian 2011. *Pengertian Kepemimpinan*, PT. Grasindo: Jakarta.
- Istijanto, 2006, *Riset Sumber Daya Manusia; Cara Praktis Mendeteksi Dimensi-Dimensi Kerja Karyawan*, PT. Gramedia Pustaka Umum, Jakarta.
- Stoner,1996,*Pendekatan Perilaku Kepemimpina*. Dewi Sartika.Erlangga

Ryaas Rasyid, 2000, *Karakteristik Kepemimpinan*. PT. Refika Aditama. Bandung.

Soerjono Soekanto, 2010, *Pengertian Peran*, Rhineka Cipta : Yogyakarta.

Biddle dan Thomas, 2010, *Pengertian Peran dan Pandangan*. PT. Raja Grafindo Persada.

Hersey dan Blanchard, 1996, *Gaya Kepemimpinan* PT. Gramedia Pustaka Umum, Jakarta.

Rivai, 2003, *Pengertian Peran*, Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.

Simamora, 1995, *Pengertian Sumber Daya Manusia*, PT. Remaja Rosdakarya.

<http://emperordeva.wordpress.com/about/makalah-tentang-kepemimpinan/>  
diakses 22.11.11

Siagian P. Sondang. 2002. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Rhineka Cipta.

Sugiyono. 2006, *Metode Penelitian Administrasi*, Bandung : CV. Alfabeta.

Sutarto, 2006, *Dasar-dasar Kepemimpinan Administrasi*, Cetakan Ketujuh. Gadjah Mada University Press, Yogyakarta.

Thoha, Miftah. 2007. *Kepemimpinan Dalam Manajemen*, Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.

