

Fungsi Kepemimpinan PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Dumai

Variza aditiya¹, Refdi Saidina Ali², Fitri Nuraini³

^{1,2,3}STIA LANCANG KUNING DUMAI

Email: variza.aditiya@gmail.com¹, refdi.1008@gmail.com², fitrinuraini2@gmail.com³

Abstrak

Kurang pengendalian pimpinan pada kegiatan perusahaan sesuai dengan yang telah direncanakan dan kurang kemampuan pimpinan dalam mengarahkan karyawan serta penurunan tingkat pelaksanaan bentuk arahan pada PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Dumai menjadi permasalahan penting untuk diteliti. Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui fungsi kepemimpinan pada PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Dumai dan untuk mengetahui faktor pendukung dan faktor penghambat fungsi kepemimpinan pada PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Dumai. Penelitian deskriptif ini menggunakan 6 indikator fungsi kepemimpinan yaitu perencanaan, pemrakarsaan, pengendalian, pendukung, penginformasian, dan pengevaluasian dengan jumlah responden 70 orang. Jenis data yang digunakan yaitu data primer dan data sekunder dengan teknik pengumpulan data meliputi kuesioner dan wawancara, dan analisa data menggunakan analisis *Statistik Deskriptif* yang menggunakan skala pengukuran *Rating Scale*. Hasil penelitian ini diperoleh total skor sebesar 3.233 dengan persentase 85,53% dengan kategori baik dan berada pada rentang 2.520-3.780. Adapun faktor pendukung dalam penelitian ini yaitu terdapatnya fungsi pengevaluasian dan terdapatnya fungsi penginformasian. Sedangkan faktor penghambat yaitu masih kurangnya fungsi pemrakarsaan dan masih kurangnya fungsi pengendalian dari kepemimpinan pada PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Dumai.

Kata Kunci: Fungsi, kepemimpinan, PT, Bank Rakyat Indonesia

Abstract

Lack of leadership control on company activities as planned and lack of leadership ability in directing employees as well as decreasing the level of implementation of directives at PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Dumai Branch are important issues to be investigated. The purpose of the study was to determine the leadership function at PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Dumai Branch and to determine the supporting factors and inhibiting factors for the leadership function at PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Dumai Branch. This descriptive study uses 6 indicators of leadership functions, namely planning, initiating, controlling, supporting, informing, and evaluating with 70 respondents. The types of data used are primary data and secondary data with data collection techniques including questionnaires and interviews, and data analysis using descriptive statistics analysis using the Rating Scale measurement scale. The results of this study obtained a total score of 3,233 with a percentage of 85.53% in the good category and in the range of 2,520-3,780. The supporting factors in this research are the evaluation function and the information function. While the inhibiting factors are the lack of initiating function and the lack of control function of the leadership at PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Dumai Branch.

Keywords: Function, leadership, PT, Bank Rakyat Indonesia

PENDAHULUAN

Manusia adalah makhluk sosial yang tidak dapat hidup sendiri. Dalam hidup, manusia selalu berinteraksi dengan lingkungan. Manusia hidup berkelompok, baik dalam kelompok besar maupun kelompok kecil. Hidup berkelompok tentulah tidak mudah. Untuk menciptakan kondisi kehidupan yang harmonis anggota kelompok harus saling menghormati dan menghargai. Keteraturan hidup perlu dijaga, untuk itu sangat diperlukan yang namanya pemimpin. Pimpinan pada hakikatnya adalah seseorang yang mempunyai kemampuan untuk

mempengaruhi perilaku orang lain didalam kerjanya dengan menggunakan kekuasaan. Dalam kegiatannya, pemimpin maupun pimpinan memiliki kekuasaan untuk mengarahkan dan mempengaruhi bawahannya sehubungan dengan tugas-tugas yang harus dilaksanakan. Tugas pemimpin harus memberikan arahan dan bimbingan yang jelas agar bawahan dalam melaksanakan tugasnya dapat dengan mudah dan hasil yang dicapainya sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan.

Kepemimpinan merupakan proses dimana seseorang individu mempengaruhi sekelompok individu untuk mencapai suatu tujuan. Menurut Rauch & Behling dalam Sutikno (2014:15), kepemimpinan adalah suatu proses yang mempengaruhi aktifitas kelompok yang diatur untuk mencapai tujuan bersama. Menurut Rivai (2013:3) kepemimpinan adalah sekumpulan dari serangkaian kemampuan dan sifat-sifat kepribadian termasuk di dalamnya kewibawaan, untuk dijadikan sebagai sarana rangka menyakinkan yang dipimpinnya agar mereka mau dan dapat melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya dengan rela, penuh semangat, ada kegembiraan batin, serta tidak merasa terpaksa.

Tegasnya seorang pemimpin yang sukses itu menjalankan kepemimpinannya tanpa disadari teori, tanpa menjalani pelatihan dan pendidikan sebelumnya. Kepemimpinan adalah jenis pemimpin yang tidak ilmiah dia melakukan kepemimpinannya oleh karena dia memiliki bakat menguasai seni memimpin (seni kepemimpinan) yang khas menjadi miliknya sendiri. Nilai kepemimpinan tidak lagi ditentukan oleh bakat alamnya, akan tetapi oleh kemampuannya menggerakkan banyak orang melakukan sesuatu karya bersama, berkat pengaruh kepemimpinannya yang diperoleh melalui pelatihan dan pendidikan.

Pemimpin bisa menjadi panutan bagi bawahan sebagai level teratas dalam organisasi. Dalam kepemimpinan yang dilakukan seorang pemimpin, ia dituntut untuk mengaktifkan orang-orang yang berada didalam organisasi tempat ia memimpin. Suatu pekerjaan yang berat bagi seorang pemimpin yakni pada pelaksanaan tugas yang dibebankan kepadanya dan kepercayaan yang diberikan. Pemimpin bukan saja menjadi perhatian dan tumpuan harapan dari masyarakat, melainkan pemimpin hendaknya menjadi model yang dapat mempengaruhi cara kerja dan perilaku orang banyak. Seorang pemimpin memiliki tanggung jawab penuh dalam kepemimpinannya. Pemimpin harus bisa mengendalikan kekuasaannya dalam organisasi ditempat ia bertugas.

Fungsi kepemimpinan itu berhubungan langsung dengan situasi sosial dalam kehidupan kelompok/organisasi masing-masing, yang mengisyaratkan bahwa setiap pemimpin berada didalam dan bukan diluar situasi itu. Pemimpin yang membuat keputusan akan memperhatikan situasi sosial kelompok organisasinya, akan dirasakan sebagai keputusan bersama yang menjadi tanggung jawab bersama pula dalam melaksanakannya. Dengan demikian terbuka peluang bagi pemimpin untuk mewujudkan fungsi-fungsi kepemimpinan sejalan dengan sosial yang dikembangkannya.

Menurut Koonzt dalam Kartono (2010:93), fungsi kepemimpinan adalah mengajak atau menghimbau semua bawahan atau pengikut agar dengan penuh kemauan untuk memberikan sumbangan dalam mencapai tujuan organisasi sesuai dengan kemampuan secara maksimal. Menurut Rivai (2010:53), mengatakan fungsi artinya jabatan (pekerjaan) yang dilakukan atau kegunaan sesuatu hal atau kerja suatu bagian tubuh. Sedangkan fungsi kepemimpinan berhubungan langsung dengan situasi sosial dalam kehidupan kelompok atau organisasi masing-masing, yang mengisyaratkan bahwa setiap pemimpin berada didalam dan bukan diluar situasi tersebut. Fungsi kepemimpinan merupakan gejala sosial, karena harus diwujudkan dalam interaksi antar individu di dalam situasi sosial suatu kelompok/organisasi. Menurut Hiks & Gullet dalam Pasolong (2008:22) membagi delapan fungsi kepemimpinan yaitu : pemimpin sebagai penengah, penganjur, pemenuhan tujuan, katalisator, pemberi jaminan, sebagai yang mewakili, pembangkit semangat, dan sebagai pemuji. Fungsi kepemimpinan menurut Adair dalam Pasolong (2008:22), yaitu: perencanaan, pemrakarsaan, pengendalian, pendukung, penginformasian, dan pengevaluasian. Dan menurut Siagian (2003:48-70), yaitu: Pimpinan sebagai penentu arah, wakil dan juru bicara birokrasi, komunikator yang efektif, mediator, dan integrator. Manajemen tidak akan berjalan tanpa adanya keterlibatan orang lain. Kenyataan ini menggambarkan bahwa kerja sama antara orang-orang yang dengan segala kemampuannya demi tercapainya tujuan organisasi.

Masalah kepemimpinan adalah hal yang menarik untuk diperbincangkan karena mempunyai peranan penting dalam kehidupan organisasi, dimana terjadi intraksi kerjasama antara dua orang atau lebih dalam mencapai tujuan. Persoalan kepemimpinan memberikan kesan yang menarik, suatu realita dalam kehidupan organisasi bahwa pimpinan memainkan peranan yang sangat penting, bahkan dapat dikatakan sangat

menentukan dalam usaha pencapaian tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Suatu organisasi akan berhasil atau bahkan gagal sebagian besar ditentukan oleh pimpinan karena secara tidak langsung pimpinan yang berkuasa dalam pengambilan keputusan.

Bank merupakan salah satu penggerak perekonomian yang memiliki peran penting dalam perkembangan ekonomi bangsa. PT. Bank Rakyat Indonesia (PERSERO) Tbk Cabang Dumai merupakan salah satu bank komersial tertua di Indonesia yang perkembangannya cukup pesat di era globalisasi saat ini. Dalam perkembangannya PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Dumai mengalami pertumbuhan bisnis dan berkomitmen untuk memberikan layanan kepada nasabah dengan setulus hati.

Fungsi kepemimpinan direktur dan pimpinan pada bidang kerja dalam peningkatan kinerja karyawan pada PT Bank Rakyat Indonesia (PERSERO) Cabang Dumai, sangat diharapkan dapat meningkatkan terutama dalam pelaksanaan kerja dan diharapkan pula penyelesaian kerja sesuai dengan tujuan yang diharapkan. Tanpa adanya kinerja karyawan yang baik, maka pencapaian sasaran kinerja PT Bank Rakyat Indonesia (PERSERO) Cabang Dumai tidak dapat terlaksana dengan baik dan dalam penyelesaian tidak akan dapat tercapai dengan yang diharapkan, yang dalam hal ini dipengaruhi oleh peranan pemimpin dalam menggerakkan dan memotivasi bawahan sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Analisis fungsi kepemimpinan menjadi sangat penting karena dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam pencapaian sasaran tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Peningkatan kinerja karyawan dapat mendorong keberhasilan pencapaian tujuan dan sasaran dari organisasi yang selalu dipengaruhi oleh peranan kepemimpinan yang dilaksanakan pada organisasi.

Dari observasi penulis lakukan, penulis menemukan beberapa fenomena berkaitan dengan fungsi kepemimpinan pada PT Bank Rakyat Indonesia (PERSERO) Cabang Dumai meskipun sudah memiliki program dan kegiatan kerja yang jelas, pimpinan PT Bank Rakyat Indonesia (PERSERO) Tbk Cabang Dumai telah melakukan bentuk pembinaan terhadap karyawan-karyawannya dengan cara memberikan arahan berupa motivasi, rapat, dan briefing tetapi masih ditemui dalam pelaksanaannya masih kurang efektif. Melalui wawancara karyawan yaitu terlihat bahwa adanya penurunan pelaksanaan bentuk arahan yang dilakukan oleh karyawan PT Bank Rakyat Indonesia (PERSERO) Tbk Cabang Dumai pada tahun 2019, dimana peraturan perusahaan mengatur jadwal rapat antar pimpinan pada PT Bank Rakyat Indonesia (PERSERO) Tbk Cabang Dumai sebanyak 76 kali dalam setahun, briefing karyawan sebanyak 217 kali dalam setahun dan pemberian motivasi sebanyak 64 kali dalam setahun. Dilihat dalam pelaksanaan rapat antar pimpinan per tahun memiliki target sebanyak 76 kali tetapi realisasinya sebanyak 43 kali. Bentuk arahan berupa briefing karyawan pertahun memiliki target sebanyak 217 kali dan realisasinya sebanyak 173 kali, dan pemberian motivasi memiliki target 64 kali dan realisasinya sebanyak 42 kali. Hal tersebut membuktikan bahwa kurangnya fungsi kepemimpinan direktur PT Bank Rakyat Indonesia (PERSERO) Tbk Cabang Dumai dalam mengawasi karyawan.

Pengendalian dalam fungsi kepemimpinan merupakan bagian dari manajemen, pengendalian dilakukan dengan tujuan supaya yang direncanakan dapat dilaksanakan dengan baik sehingga dapat mencapai target maupun tujuan yang ingin dicapai secara efektif dan efisien. Pemimpin dan pimpinan harus memiliki sifat kreatif dan inisiatif memperhatikan bawahannya. Berdasarkan uraian diatas penulis tertarik untuk meneliti masalah ini dengan judul: "Analisis Fungsi Kepemimpinan Pada PT Bank Rakyat Indonesia (PERSERO) Tbk Cabang Dumai".

METODE

Design penelitian ini adalah penelitian deskriptif yang berlokasi PT Bank Rakyat Indonesia (PERSERO) Tbk Cabang Dumai yang berada di jalan Sultan Syarif Kasim No 42 Dumai. Dipilih dan ditetapkannya PT Bank Rakyat Indonesia (PERSERO) Tbk Cabang Dumai. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi penelitian adalah seluruh staff pimpinan bagian masing-masing. Untuk populasi penulis menggunakan teknik sampling jenuh, sampling jenuh menurut Sugiyono (2016:96) adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel, dikarenakan jumlah yang sedikit. Menurut Sugiyono (2016:91) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Untuk sampel pemimpin dalam penelitian ini penulis menggunakan total sampling. Data primer dan sekunder dikumpulkan melalui kuesioner dan wawancara.

Menurut Pasolong (2013:70), data primer adalah data yang diperoleh langsung oleh pengumpul data (peneliti) dari objek penelitiannya. Adapun data yang dimaksud berhubungan dengan yaitu: perencanaan, pemrakarsaan, pengendalian, pendukung, penginformasian, dan pengevaluasian. Data sekunder adalah semua data yang diperoleh secara tidak langsung dari objek penelitian. Jadi data sekunder adalah data yang dikumpulkan atau digunakan oleh organisasi yang bukan pengelolanya. Data yang diperoleh dari peneliti lain atau dari catatan di instansi, atau dari mana saja sudah diolah, merupakan data sekunder Pasolong (2013:70).

Penganalisaan data akan dilakukan secara statistik deskriptif digunakan untuk menganalisa data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum. Kegiatan analisa data dalam penelitian ini adalah mengelompokkan data berdasarkan variabel dan responden, mentabulasi data berdasarkan variabel dan seluruh responden, menyajikan dari tiap variabel yang diteliti dan melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah. Untuk setiap kategori, penulis menggunakan teknik pencarian kategori nilai dengan menggunakan *Rating Scale*. Menurut Ridwan (2011:20), rating scale adalah data mentah yang didapatkan berupa angka kemudian ditefsirkan dalam bentuk kualitatif.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Kepemimpinan merupakan proses mempengaruhi seluruh elemen yang berkaitan didalam suatu organisasi. Sehubungan dengan penelitian yang dilakukan pada PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Dumai dalam melihat fungsi kepemimpinan akan diteliti dari beberapa aspek indikator sebagai berikut::

Perencanaan

Perencanaan dalam penelitian ini adalah kemampuan yang dimiliki pimpinan PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Caban Dumai dalam merencanakan rencana strategi, dan tujuan perusahaan, mengembangkan rencana aktivitas kerja perusahaan agar tugas dan fungsi PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Dumai dapat berjalan dengan efektif.

Untuk melihat indikator perencanaan, penulis menggunakan tiga sub indikator yaitu dapat dilihat sebagai berikut: terdapatnya kemampuan pimpinan dalam mencari informasi yang tersedia. Yaitu pimpinan PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Dumai, mampu mencari informasi yang tersedia yang diperlukan untuk mencapai tujuan organisasi, terdapatnya kemampuan pimpinan dalam mendefinisikan tugas dengan baik kepada team yang dipimpin. Dari sub indikator kedua ini dapat dijelaskan bahwa pimpinan PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Dumai, mampu mendefinisikan tugas dengan baik untuk mencapai visi dan misi organisasi, dan terdapatnya kemamuan pimpinan untuk membuat perencanaan yang dapat terlaksana dalam rangka membuat keputusan yang tepat. Yaitu pimpinan PT Bank Rakyat Indonesi (Persero) Tbk Cabang Dumai, mampu membuat perencanaan yang dapat terlaksana dalam rangka membuat keputusan yang tepat.

Dari penjelasan diatas makampenulis tertarik menggunakan sub indikator tersebut menjadi bagian dari angket penelitian yang akan mempengaruhi fungsi kepemimpinan pada PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Dumai. Tanggapan responden mengenai perencanaan dengan tiga sub indikator, sub indikator yang tertinggi yaitu Terdapatnya kemampuan pimpinan dalam mencari informasi diperoleh skor terbanyak 190, Tanggapan responden sub indikator yang kedua yaitu Terdapatnya kemampuan pimpinan dalam mendefinisikan tugas dengan baik kepada team diperoleh skor sebanyak 189, sedangkan untuk sub indikator yang ketiga yaitu Terdapatnya kemampuan pimpinan untuk membuat perencanaan yang dapat terlaksana dalam rangka membuat keputusan yang tepat diperoleh skor sebanyak 146.

Dari ketiga sub indikator di lihat dari prosedur pelayanan di peroleh total skor sebanyak 525 yang berada pada kategori Baik. Indikator prosedur pelayanan dikategorikan Cukup Baik dengan total sebanyak 525 (83,33%) yang berada pada interval 420- 630.

Pemrakarsaan

Pemrakarsaan dalam penelitian ini adalah memberikan pengarahan dalam kelompok mengenai sasaran dan rencana, menjelaskan mengapa menetapkan sasaran atau rencana merupakan hal yang paling penting,

membagi tugas pada anggota kelompok serta menetapkan standar kelompok.

Untuk melihat indikator pemrakarsaan penyelesaian penulis menggunakan tiga sub indikator penelitian ini yaitu: terdapatnya kemampuan pimpinan untuk memberikan pengarahan pada karyawan dalam bekerja. Yaitu pimpinan mampu memberikan pengarahan mengenai sasaran kerja, yang sesuai dengan tugas pokok dan fungsi yang mengacu pada visi dan misi untuk mencapai target yang sudah ditetapkan, terdapatnya kemampuan pimpinan untuk mampu menjelaskan sasaran atas perencanaan yang dibuat. Pimpinan mampu memberikan pemahaman kepada bawahan tentang apa yang menjadi tanggung jawabnya dan apa yang harus dikerjakan agar apa yang menjadi tujuan organisasi bisa dipahami dan dilaksanakan oleh anggota organisasi sehingga dalam menjalankan program kerjanya bisa terealisasi dengan hasil yang efektif, dan terdapatnya kemampuan pimpinan dalam menentukan pembagian tugas kerja sesuai dengan kemampuan dan ahli anggota. Yaitu dalam rangka pencapaian visi dan misi pimpinan PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Dumai, mampu menentukan pembagian tugas sesuai dengan kemampuan dan ahli anggota.

Dari penjelasan diatas maka penulis tertarik menggunakan sub indikator tersebut menjadi bagian dari angket penelitian yang akan mempengaruhi fungsi kepemimpinan pada PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Dumai.

Selanjutnya untuk melihat hasil dari indikator pemrakarsaan dapat dilihat pada tabel berikut :

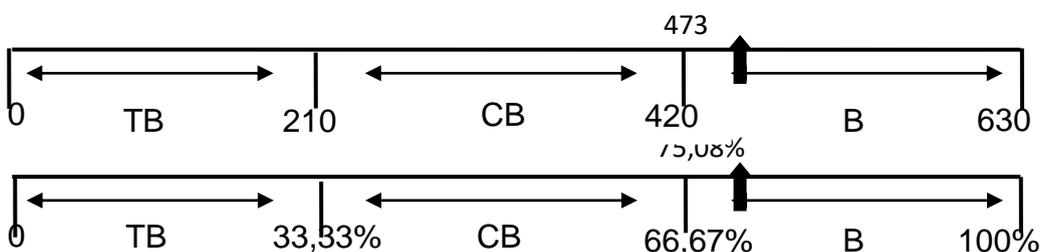
Tabel 1. Tanggapan Responden Tentang Pemrakarsaan

No	Sub Indikator	Jumlah Skor
1	Kemampuan pimpinan untuk memberikan pengarahan pada karyawan dalam bekerja	122
2	Kemampuan pimpinan untuk mampu menjelaskan sasaran atas perencanaan yang dibuat	168
3	Kemampuan pimpinan dalam menentukan pembagian tugas kerja sesuai dengan kemampuan dan keahlian anggota	183
Total Skor		473

Sumber Data : Hasil penelitian dilapangan Tahun 2020

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa tanggapan responden mengenai pemrakarsaan dengan tiga sub indikator, sub indikator yang tertinggi yaitu Terdapatnya kemampuan pimpinan dalam menentukan pembagian tugas kerja sesuai dengan kemampuan dan keahlian anggota diperoleh skor sebanyak 183, Tanggapan responden terhadap sub indikator yang kedua yaitu Terdapatnya kemampuan pimpinan untuk mampu menjelaskan sasaran atas perencanaan yang dibuat diperoleh skor terbanyak 168, sedangkan untuk sub indikator yang ketiga yaitu Terdapatnya kemampuan pimpinan untuk memberikan pengarahan pada karyawan dalam bekerja diperoleh skor sebanyak 122.

Dari ketiga sub indikator di lihat dari waktu penyelesaian diperoleh total skor sebanyak 473 yang berada pada kategori Baik. Hasil akhir dari tanggapan responden mengenai indikator waktu penyelesaian dapat dilihat dengan jelas melalui garis kontinum dibawah ini :



Berdasarkan garis kontinum di atas dapat dijelaskan bahwa untuk indikator waktu penyelesaian dikategorikan Baik dengan total sebanyak 473 (75,08%) yang berada pada interval 420- 630.

Pengendalian

Dalam penelitian ini adalah kemampuan yang dimiliki pimpinan pada PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Dumai dalam mengendalikan bawahan, sehingga bawahan dapat bekerja sama dengan baik antar kelompok ataupun antar individu karyawan itu sendiri.

Untuk melihat indikator pengendalian penulis menggunakan tiga sub indikator penelitian yaitu: terdapatnya kemampuan pimpinan untuk memelihara kerjasama karyawan. Yang dimaksud dengan kemampuan pimpinan untuk memelihara kerja sama karyawan adalah pimpinan PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Dumai, mampu memelihara kerjasama antar karyawan sehingga dapat meminimalisir konflik yang akan timbul diantara karyawan, terdapatnya kemampuan pimpinan untuk mampu memastikan semua tindakan diambil dalam upaya meraih tujuan. Yaitu pimpinan mampu memastikan semua tindakan yang diambil dalam upaya meraih tujuan harus tepat sasaran sesuai dengan visi misi organisasi, dan terdapatnya kemampuan pimpinan untuk mendorong karyawan mengambil tindakan/keputusan. Yaitu pimpinan mampu mendorong karyawan berani mengambil tindakan/keputusan yang tepat disaat pimpinan tidak berada ditempat.

Dari penjelasan diatas maka penulis tertarik menggunakan ketiga sub indikator tersebut menjadi bagian dari angket penelitian yang akan mempengaruhi fungsi kepemimpinan pada PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Dumai.

Selanjutnya untuk melihat pengendalian yang jelas dapat dilihat pada tabel berikut ini :

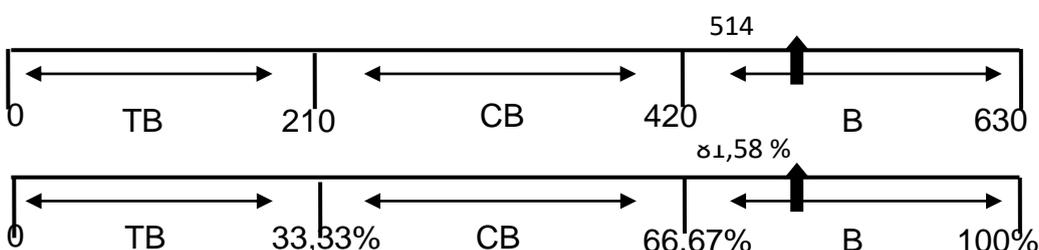
Tabel 2. Tanggapan Responden Tentang Pendalian

No	Sub Indikator	Jumlah Skor
1	Kemampuan pimpinan untuk memelihara kerja sama karyawan	156
2	Kemampuan pimpinan untuk mampu memastikan semua tindakan diambil dalam upaya meraih tujuan	176
3	Kemampuan pimpinan untuk mendorong karyawan mengambil tindakan/keputusan	182
Total Skor		514

Sumber Data : Hasil penelitian dilapangan Tahun 2020

Berdasarkan tabel V.3 di atas dapat diketahui bahwa tanggapan responden mengenai Pengendalian dengan tiga sub indikator, sub indikator yang tertinggi yaitu Kemampuan pimpinan untuk mendorong karyawan mengambil tindakan/keputusan diperoleh skor sebanyak 182, tanggapan responden terhadap sub indikator yang kedua yaitu Kemampuan pimpinan untuk mampu memastikan semua tindakan diambil dalam upaya meraih tujuan diperoleh skor sebanyak 176, sedangkan untuk sub indikator yang ketiga yaitu Kemampuan pimpinan untuk memelihara kerja sama karyawan diperoleh skor sebanyak 156.

Dari ketiga sub indikator di lihat dari pengendalian di peroleh total skor sebanyak 514 yang berada pada kategori Baik. Hasil akhir dari tanggapan responden mengenai indikator pengendalian dapat di lihat dengan jelas melalui garis kontinum di bawah ini:



Berdasarkan garis kontinum di atas dapat dijelaskan bahwa uraian indikator pengendalian dikategorikan Baik dengan total skor sebanyak 514(81,58%) yang berada pada interval 420- 630.

Pendukung

Pendukung adalah mengungkapkan pengakuan terhadap orang dan kontribusi mereka, memberi semangat kepada mereka individu/kelompok, menciptakan semangat tim dan meredakan ketegangan dan humor serta merukunkan perselisihan atau meminta orang lain meyelidikinya.

Untuk melihat indikator pendukung penulis menggunakan tiga sub indikator penelitian yaitu : Terdapatnya kemampuan pimpinan untuk memberikan semangat pada karyawan. Yang dimaksud dengan kemampuan pimpinan untuk memberikan semangat pada karyawan adalah pimpinan PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Dumai, mampu memberikan semangat serta dorongan pada karyawan sehingga karyawan bersemangat dalam bekerja. Terdapatnya kemampuan pimpinan untuk menciptakan semangat pada karyawan. Yang dimaksud kemampuan pimpinan untuk menciptakan semangat pada karyawan ialah pimpinan PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Dumai, mampu menciptakan semangat pada karyawan dari karyawan yang tidak mempunyai semangat dan dorongan serta harapan. Terdapatnya kemampuan pimpinan untuk menjadi penengah atas perselisihan antar bawahan. Yang dimaksud dengan kemampuan pimpinan PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Dumai, untuk mampu menyelesaikan perselisihan dan konflik yang terjadi antar karyawan.

Dari penjelasan diatas maka penulis tertarik menggunakan ketiga sub indikator diatas dan menjadikan bagian dari angket penelitian yang akan mempengaruhi fungsi kepemimpinan pada PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Dumai.

Selanjutnya untuk melihat pendukung yang jelas dapat dilihat pada tabel berikut ini :

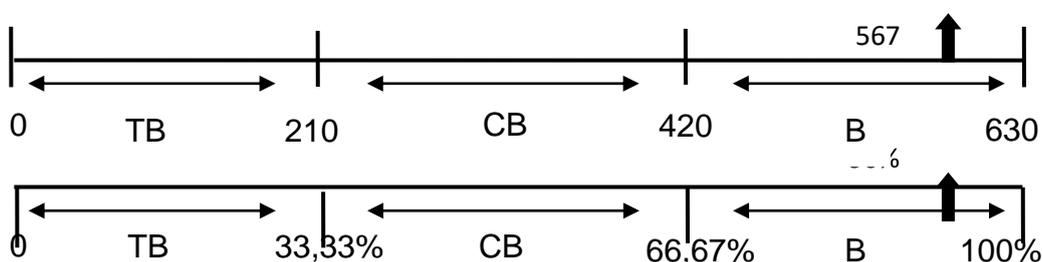
Tabel 3. Tanggapan Responden Tentang Pendukung

No	Sub Indikator	Jumlah Skor
1	Kemampuan pimpinan untuk memberikan semangat pada karyawan	182
2	Kemampuan pimpinan untuk menciptakan semangat pada karyawan	193
3	Kemampuan pimpinan untuk menjadi penengah atas perselisihan antar bawahan	192
Total Skor		567

Sumber Data : Hasil penelitian dilapangan Tahun 2020

Berdasarkan tabel V.4 diatas, dapat diketahui bahwa tanggapan responden mengenai pendukung dengan tiga sub indikator, sub indikator yang tertinggi yaitu Kemampuan pimpinan untuk menciptakan semangat pada karyawan diperoleh skor sebanyak 193 tanggapan responden terhadap sub indikator yang kedua yaitu Kemampuan pimpinan untuk menjadi penengah atas perselisihan antar bawahan diperoleh skor sebanyak 192, Sedangkan untuk sub indikator yang ketiga yaitu Kemapuan pimpinan untuk memberikan semangat pada karyawan diperoleh skor sebanyak 182.

Dari ketiga sub indikator di lihat dari pendukung di peroleh total skor sebanyak 567 yang berada pada kategori Baik. Hasil akhir dari tanggapan responden mengenai indikator pendukung dapat di lihat dengan jelas melalui garis kontinum di bawah ini :



Berdasarkan garis Kontinum di atas dapat dijelaskan bahwa untuk indikator produk pelayanan dikategorikan Baik dengan total skor sebanyak 567 (90%) yang berada pada interval 420- 630.

Penginformasian

Penginformasian adalah memperjelas tugas dan rencana, memberi informasi baru pada kelompok, seperti memperlihatkan mereka dan menerima informasi dari kelompok serta membuat usulan atas usulan dan gagasan yang masuk akal. Dalam penelitian ini adalah kemampuan yang dimiliki pimpinan pada PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Dumai dalam mencari, mengumpulkan dan memberi tahukan informasi kepada bawahan.

Untuk melihat indikator penginformasian penulis menggunakan tiga sub indikator penelitian yaitu :

- a. Terdapatnya kemampuan pimpinan menjelaskan tugas dan rencana program kerja perusahaan. Yang dimaksud dengan kemampuan pimpinan menjelaskan tugas sesuai dengan rencana kerja, yaitu pimpinan PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Dumai mampu menjelaskan tugas sesuai dengan rencana kerja sesuai dengan program kerja bisa berjalan dengan baik, cepat dan tepat sasaran sesuai dengan peraturan yang berlaku.
- b. Terdapatnya kemampuan pimpinan menerima informasi dari karyawan. Yaitu pimpinan PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Dumai, mampu menerima informasi dari karyawan baik informasi berupa kritikan maupun saran.
- c. Terdapatnya kemampuan pimpinan membuat ringkasan atas usul dan gagasan yang diterima dari karyawan. Yaitu pimpinan PT Bank Rakyat Indonesia (Pesero) Tbk Cabang Dumai, mampu membuat ringkasan atas usul dan gagasan yang diterima dari karyawan.

Dari penjelasan diatas maka penulis tertarik menggunakan ketiga sub indikator tersebut menjadi bagian dari angket penelitian yang akan mempengaruhi fungsi kepemimpinan pada PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Dumai.

Selanjutnya untuk melihat penginformasian yang jelas dapat dilihat pada tabel berikut :

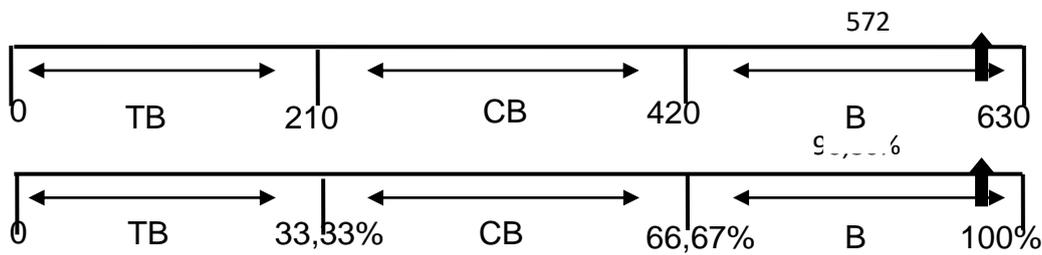
Tabel 4. Tanggapan Responden Tentang Penginformasian

No	Sub Indikator	Jumlah Skor
1	Kemampuan pimpinan menjelaskan tugas dan rencana program kerja perusahaan	195
2	Kemampuan pimpinan menerima informasi dari karyawan	183
3	Kemampuan pimpinan membuat ringkasan atas usul dan gagasan yang diterima dari karyawan	194
Total Skor		572

Sumber Data : Hasil penelitian dilapangan Tahun 2020

Berdasarkan tabel V.5 diatas dapat diketahui bahwa tanggapan responden mengenai Penginformasian dengan tiga sub indikator, sub indikator yang tertinggi yaitu Kemampuan pimpinan menjelaskan tugas dan rencana program kerja perusahaan diperoleh skor sebanyak 195 tanggapan responden terhadap sub indikator yang kedua yaitu Kemampuan pimpinan membuat ringkasan atas usul dan gagasan yang diterima dari karyawan diperoleh skor sebanyak 194, Sedangkan untuk sub yang ketiga yaitu Kemampuan pimpinan menerima informasi dari karyawan diperoleh skor sebanyak 183.

Dari ketiga sub indikator di lihat dari Penginformasian diperoleh total skor 572 yang berada pada kategori Baik. Hasil akhir dari tanggapan responden mengenai indikator Penginformasian dapat dilihat dengan jelas melalui garis kontinum di bawah ini:



Berdasarkan garis kontinum di atas dapat dijelaskan bahwa untuk indikator penginformasian dikategorikan Baik dengan total skor sebanyak 572 (90,80%) yang berda pada interval 420- 630. Pengevaluasian

Pengevaluasian adalah mengevaluasi kelayakan gagasan, menguji konsekuensi solusi yang diusulkan, mengevaluasi prestasi kelompok dan membantu kelompok mengevaluasi sendiri prestasi mereka berdasarkan standar yang ada.

Dalam penelitian ini kemampuan yang dimiliki pimpinan pada PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Dumai dalam menilai atau mengukur kinerja karyawan.

Untuk melihat indikator pengevaluasian penulis menggunakan tiga sub indikator penelitian yaitu:

- Terdapatnya kemampuan dalam mengevaluasi kelayakan gagasan dari karyawan. Yang dimaksud kemampuan pimpinan mengevaluasi kelayakan gagasan dari karyawan yakni pimpinan PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Dumai mampu mengevaluasi kelayakan gagasan dari karyawan.
- Terdapatnya kemampuan pimpinan mengevaluasi prestasi karyawan. Yaitu pimpinan PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Dumai mampu mengevaluasi prestasi karyawan.
- Terdapatnya kemampuan pimpinan membantu karyawan dalam mengevaluasi sendiri prestasi mereka berdasarkan standar yang ada. Yang dimaksud kemampuan pimpinan membantu karyawan mengevaluasi sendiri prestasi mereka berdasarkan standar yang ada adalah pimpinan PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Dumai mampu membantu karyawan mengevaluasi sendiri prestasi mereka berdasarkan standar yang ada.

Dari penjelasan diatas maka penulis tertarik menggunakan ketiga sub indikator tersebut menjadi bagian dari angket penelitian yang akan mempengaruhi fungsi kepemimpinan pada PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Dumai.

Selanjutnya untuk melihat pengevaluasian dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 5. Tanggapan Responden Tentang Pengevaluasian

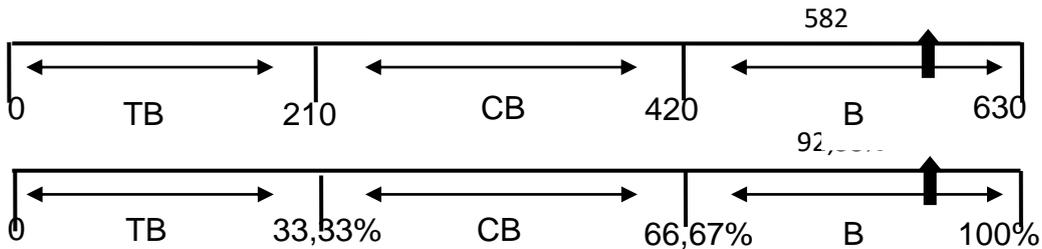
No	Sub Indikator	Jumlah Skor
1	Kemampuan pimpinan dalam mengevaluasi kelayakan gagasan dari karyawan	195
2	Kemampuan pimpinan memgevaluasi prestasi karyawan	194
3	Kemampuan pimpinan membantu karyawan dalam mengevaluasi sendiri prestasi mereka berdasarkan standar yang ada	193
Total Skor		582

Sumber Data : Hasil penelitian dilapangan Tahun 2020

Berdasarkan tabel V.6 di atas dapat diketahui bahwa tanggapan responden mengenai Pengevaluasian dengan tiga sub indikator, sub indikator yang tertinggi yaitu Kemampuan pimpinan dalam mengevaluasi

kelayakan gagasan dari karyawan diperoleh skor sebanyak 195 tanggapan responden terhadap sub indikator yang kedua yaitu Kemampuan pimpinan mengevaluasi prestasi karyawan diperoleh skor sebanyak 194, sedangkan untuk sub indikator yang ketiga yaitu Kemampuan pimpinan membantu karyawan dalam mengevaluasi sendiri prestasi mereka berdasarkan standar yang ada diperoleh skor sebanyak 193.

Dari ketiga sub indikator di lihat dari pengevaluasian di peroleh total skor sebanyak 582 yang berada pada kategori Baik. Hasil akhir dari tanggapan responden mengenai indikator pengevaluasian dapat dilihat dengan jelas melalui garis kontinum di bawah ini:



Berdasarkan garis Kontinum di atas dapat dijelaskan bahwa untuk indicator Pengevaluasian dikategorikan Baik dengan total skor sebanyak 582 (92,38%) yang berada pada interval 420- 630.

Setelah mengetahui secara jelas mengenai fungsi kepemimpinan pada PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Dumai yang dapat dilihat melalui indikator perencanaan, pemrakarsaan, pengendalian, pendukung, penginformasian, dan pengevaluasian dapat dikategorikan Baik. Selanjutnya secara keseluruhan indikator fungsi kepemimpinan pada PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Dumai, untuk dapat dilihat dengan lebih jelas melalui tabel rekapitulasi berikut ini :

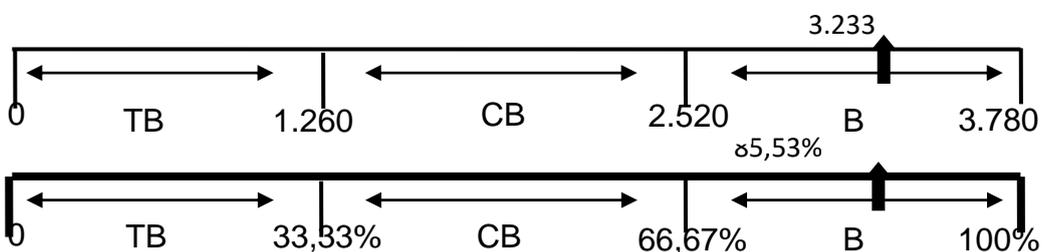
Tabel 6. Rekapitulasi Fungsi Kepemimpinan pada PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Dumai

No	Indikator	Jumlah Skor
1	Perencanaan	525
2	Pemrakarsaan	473
3	Pengendalian	514
4	Pendukung	567
5	Penginformasian	572
6	Pengevaluasian	582
Total Skor		3.233

Sumber Data : Hasil penelitian dilapangan Tahun 2020

Berdasarkan tabel V.7 diatas dalam fungsi kepemimpinan yang dilakukan PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Dumai dapat disimpulkan bahwa fungsi kepemimpinan melalui penelitian ini yang dilakukan terhadap enam indikator pada tabel rekapitulasi diatas ternyata diperoleh skor dari 70 responden baik dari karyawan berada dalam kategori Baik dengan jumlah skor sebanyak 3.233 atau (85,53%).

Dari garis kontinum yang telah ditetapkan apabila diinterpestasikan nilai diatas berada pada daerah kategori Baik, secara garis kontinum dapat dilihat sebagai berikut :



Berdasarkan temuan penelitian yang dilakukan terhadap fungsi kepemimpinan pada PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Dumai dikategorikan Baik. Hal ini dapat dilihat berdasarkan kontinum yang mengatakan Baik dari hasil jumlah skor yaitu 3.233 (85.53%) yang berada pada interval 2.520 - 3.780.

Faktor Pendukung dan Penghambat

Setelah melakukan penelitian terhadap analisis fungsi kepemimpinan pada PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Dumai, penulis menemukan beberapa faktor pendukung dan faktor penghambat yang dapat dijelaskan sebagai berikut :

Faktor Pendukung

Berdasarkan hasil penelitian terhadap analisis standar pelayanan publik pada kantor camat tualang kabupaten siak penulis menemukan beberapa faktor pendukung antara lain

- a. Terlaksananya aspek Pengevaluasian dalam fungsi kepemimpinan pada PT Bank Rakyat Indonesia (Pesero) Tbk Cabang Dumai. Hal ini dapat dilihat dari terdapatnya hasil evaluasi kelayakan gagasan dari karyawan.
- b. Terlaksananya aspek Penginformasian dalam fungsi kepemimpinan pada PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Dumai. Hal ini dapat dilihat dari penjelasan tugas dan rencana program kerja perusahaan.

Faktor Penghambat

- a. Masih kurangnya aspek pemrakarsaan dalam fungsi kepemimpinan pada PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Dumai. Hal ini dapat dilihat dari masih kurangnya kemampuan pimpinan dalam memberikan pengarahan pada karyawan dalam bekerja.
- b. Masih kurangnya aspek Pengendalian dalam fungsi kepemimpinan pada PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Dumai. Hal ini dapat dilihat dari masih kurangnya kemampuan pimpinan untuk memelihara kerja sama karyawan.

SIMPULAN

Analisis fungsi kepemimpinan pada PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Dumai dapat dilihat dari enam indikator yaitu perencanaan, pemrakarsaan, pengendalian, pendukung, penginformasian, pengevaluasian. Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa analisis fungsi kepemimpinan pada PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Dumai dapat dikategorikan Baik dengan jumlah 3.233 (85,53%). Faktor pendukung dalam fungsi kepemimpinan pada PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Dumai yaitu, Terlaksananya hasil kepemimpinan dalam mengevaluasi kelayakan gagasan berdasarkan standar yang ada. Terlaksanakannya penginformasian kepemimpinan atas usulandan gagasan yang masuk akal. Sedangkan Faktor penghambat yaitu, Masih kurangnya kemampuan pimpinan dalam mengarahkan atau menjelaskan sasaran dan rencana kerja. Masih kurangnya kemampuan pimpinan memelihara kerjasama karyawan dalam upaya meraih tujuan.

DAFTAR PUSTAKA

Badeni. 2014. Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi. Bandung : Alfabeta.

Fahmi, Irham. 2014. Perilaku Organisasi. Bandung : Alfabeta.

Kartono, Kartini. 2010. Pemimpin dan Kepemimpinan. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.

Nawawi, Uha. 2013. Budaya Organisasi Kepemimpinan & Kinerja. Jakarta: Prenada Media Group

Pasalong, Harbani. 2015. Kepemimpinan Birokrasi. Bandung : Alfabeta.

Rivai, Veithzal M.M dkk. 2013. Pemimpin dan Kepemimpinan dalam Organasasi. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.

Ridwan, 2011 Skala Pengukuran Variabel – Variabel Penelitian. Bandung : Alfabeta

Serdamayanti, 2009 Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Refika Aditma

- Sinambela, Lijan Poltak. 2016. Reformasi Pelayanan Publik. Jakarta : PT Bumi Aksara.
- Soekarso, Sosro Agus, dkk. 2010. Teori Kepemimpinan. Jakarta : Mitra Wacana Media.
- Surjadi. 2012. Pengembangan Kinerja Pelayanan Publik. Bandung : PT Refika Aditama.
- Sutikno, Sobry. 2014. Pemimpin & Kepemimpinan. Lombok : Holistica.
- Sugiyono. 2016. Metode Penelitian Administrasi. Bandung : Alfabeta.
- Thoha, Miftah. 2012. Kepemimpinan Dalam Manajemen. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.
- Wibowo. 2010. Manajemen Kinerja. Jakarta: Raja Grafindo Persada.