

**PERAN MANAJERIAL KEPALA BIDANG
DI LINGKUNGAN BADAN PERENCANAAN, PENELITIAN DAN
PENGEMBANGAN DAERAH (BAPPEDA) KOTA BENGKULU**

Oleh:

Wanhuri Meiko, Jatmiko Yogopriyatno, Yorry Hardayani

Email Korespondensi : jyogop@unib.ac.id

Program Studi Administrasi Publik, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas
Bengkulu, Kota Bengkulu, Indonesia

Abstrak

Kinerja pegawai di lingkungan BAPPEDA Kota Bengkulu ditemukan sejumlah pegawai yang belum mampu melaksanakan tugasnya dengan baik karena pemahaman terhadap tugas pokok dan fungsinya masih rendah, serta masih terdapat dominasi dari atasan kepada bawahan. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menggambarkan dan mendeskripsikan peran manajerial kepala bidang di lingkungan BAPPEDA Kota Bengkulu, dengan mengadopsi teori peran manajerial yang dikemukakan oleh Mitzberg (1990) yang membagi peran tersebut menjadi tiga peran yaitu; *interpersonal*, *informational*, dan *decisional*. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah kualitatif deskriptif, dengan pengumpulan data melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi. Analisis terhadap data yang dikumpulkan dilakukan secara bersamaan melalui reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan dan verifikasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa belum optimalnya peran manajerial kepala bidang pada BAPPEDA Kota Bengkulu karena terkendalanya pelaksanaan peran *informasiomnal* dan peran pengambilan keputusan yang dimiliki oleh para kepala bidang. Hal ini terjadi karena dalam penyebaran informasi sering kali tidak sampai ke seluruh pegawai karena tidak disampaikan dengan cara yang mudah dipahami dan relevan, serta masih terdapat dominasi oleh kepala bidang dalam pengambilan keputusan. Untuk mengoptimalkan peran manajerial dalam pengambilan keputusan perlu diimbangi dengan peningkatan partisipasi bawahan serta mengadopsi pendekatan yang lebih kolaboratif dan inklusif untuk mengoptimalkan peran manajerial serta meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan.

Kata Kunci: *Peran Interpersonal, Peran Informasional, dan Peran Pengambilan Keputusan.*

Abstract

*The performance of employees within BAPPEDA Bengkulu City was found to have a number of employees who have not been able to carry out their duties properly because their understanding of their main duties and functions is still low, and there is still domination from superiors to subordinates. Therefore, this study aims to describe and describe the managerial role of the head of the field within BAPPEDA Bengkulu City, by adopting the theory of managerial roles proposed by Mitzberg (1990) which divides these roles into three roles namely; interpersonal, informational, and decisional. The approach used in this research is descriptive qualitative, with data collection through observation, interviews, and documentation. Analysis of the data collected was carried out simultaneously through data reduction, data presentation, and conclusion drawing and verification. The results showed that the managerial role of the head of the field at BAPPEDA Bengkulu City has not been optimized due to the constrained implementation of the *informasiomnal* role and the decision-making role of the head of the field. This happens because the dissemination of information often does not reach all employees because it is not conveyed in a way that is easily understood and relevant, and there is still dominance by the head of the field in decision making. To optimize the managerial role in decision-making needs to be balanced with increasing subordinate participation and adopting a more collaborative and inclusive approach to optimize the managerial role and improve overall organizational performance.*

Keywords: *Interpersonal Role, Informational Role, and Decision Making Role.*

A. Pendahuluan

Organisasi dapat maju dan berkembang serta mencapai tujuannya jika didukung oleh tiga komponen utama, yaitu Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas, peralatan atau teknologi yang memadai, dan anggaran yang mencukupi (Cahyadi et al., 2023). Ketiga komponen ini harus bekerja secara sinergis dan tidak dapat dipisahkan satu sama lain. SDM sebagai salah satu komponen utama organisasi memainkan peran strategis dalam perencanaan dan pelaksanaan program-program untuk mencapai tujuan yang diharapkan (Yogopriyatno & Budiyono, 2023). Keberhasilan sebuah organisasi sangat bergantung pada kemampuan setiap anggotanya dalam menjalankan tugas dan fungsinya secara efektif dan efisien (Ningsih, 2021). Setiap individu diharapkan mampu bekerja dengan baik, teliti, dan bertanggung jawab agar tujuan organisasi yang merupakan tujuan bersama dapat tercapai (Asri & Anggraini, 2022). Dengan demikian, setiap anggota organisasi dapat menciptakan kinerja yang optimal.

Adapun faktor yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja pegawai yaitu peran dan kemampuan pimpinan dalam mengelola dan mengoptimalkan potensi pegawai dengan dukungan sumber daya yang memadai (Ramadhani et al., 2023). Peran pimpinan juga harus mampu menciptakan dinamika organisasi yang positif. Peran ini biasanya diwujudkan melalui intervensi, perilaku pemimpin, dan praktik manajerial. Mangkunegara & Anwar (2023) menyatakan bahwa praktik manajerial yang baik menciptakan

efektivitas organisasi yang pada akhirnya berdampak pada kinerja pegawai.

Dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan, seorang pemimpin atau atasan tidak melaksanakan sendiri kegiatan-kegiatan operasional (Vivier, 2023). Kegiatan ini dilaksanakan oleh para pelaksana atau bawahan. Keberhasilan penyelenggaraan pencapaian tujuan tersebut sangat tergantung pada upaya seorang pimpinan dalam menggerakkan dan mengarahkan kegiatan bawahannya dengan baik untuk menghindari inefisiensi, baik dalam penggunaan waktu maupun biaya (Martoyo, 2007). Pemimpin dalam organisasi berfungsi sebagai perencana, penggerak organisasi, pengawas, dan motivator bagi anggota organisasi lainnya (Handoko, 1996). Cara seorang pemimpin menjalankan perannya sangat mempengaruhi kinerja pegawai. Barrow (1997) menambahkan bahwa praktik manajerial atau kepemimpinan secara langsung mempengaruhi kinerja pegawai dalam sebuah organisasi.

Dalam rangka meningkatkan kualitas pelayanan publik dan implementasi tata kelola pemerintahan yang baik, Walikota Bengkulu menerbitkan Peraturan Daerah Nomor 10 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kota Bengkulu. Kemudian peraturan tersebut diubah dengan Peraturan Daerah Kota Bengkulu Nomor 10 Tahun 2021 tentang Perubahan Peraturan Daerah Nomor 10 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kota Bengkulu.

Sebagaimana yang termuat dalam peraturan tersebut, dibentuk sebuah Badan Daerah Tipe A yaitu Badan Perencanaan, Penelitian dan Pengembangan (BAPPEDA) yang melaksanakan fungsi penunjang perencanaan, penelitian dan pengembangan.

Berdasarkan Peraturan Walikota Bengkulu Nomor 6 Tahun 2022 tentang Organisasi dan Tata Kerja Perangkat Daerah di Lingkungan Pemerintah Kota Bengkulu, BAPPEDA dipimpin oleh Kepala Badan yang berkedudukan di bawah dan bertanggungjawab kepada Walikota melalui Sekretaris daerah, BAPPEDA mempunyai fungsi perumusan kebijakan teknis, pengkoordinasian, penyusunan pembangunan dan pembinaan di bidang perencanaan pembangunan daerah, penelitian dan pengembangan, dan pelaksanaan tugas lain yang diberikan Walikota di bidang perencanaan pembangunan daerah, penelitian dan pengembangan, dengan prioritas:

1. Menyelenggarakan perencanaan, pengendalian dan evaluasi daerah
2. Menyelenggarakan koordinasi dan sinkronisasi perencanaan pembangunan daerah di bidang pemerintahan dan pembangunan manusia
3. Menyelenggarakan koordinasi dan sinkronisasi perencanaan pembangunan daerah bidang perekonomian, SDA, infrastruktur dan kewilayahan.
4. Menyelenggarakan penelitian, pengembangan, bidang pemerintahan dan

pengkajian peraturan serta pengembangan inovasi dan teknologi

Dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya, BAPPEDA diharapkan dapat mencapai kinerja yang diharapkan. Namun, dari pengamatan di lapangan, ditemukan bahwa kinerja pegawai di BAPPEDA Kota Bengkulu belum optimal. Beberapa pegawai belum mampu melaksanakan tugasnya dengan baik karena pemahaman terhadap tugas pokok dan fungsinya masih rendah, dan masih terdapat dominasi dari atasan kepada bawahan. Padahal, peran dan dukungan SDM yang handal dan berkualitas merupakan syarat utama bagi BAPPEDA untuk menjalankan tugas dan fungsinya membantu pemerintah daerah dalam melaksanakan pembangunan.

Dalam menjalankan tugas dan fungsinya, BAPPEDA Kota Bengkulu terbagi dalam empat bidang yaitu Bidang Perencanaan, Pengendalian Dan Evaluasi Pembangunan Daerah, Bidang Pemerintahan Dan Pembangunan Manusia, Bidang Perekonomian, Sda, Infrastruktur Dan Kewilayahan, Bidang Penelitian Dan Pengembangan, Serta Sekretariat. Di mana masing-masing bidang di pimpin oleh seorang kepala bidang. Peran dari para kepala bidang ini menjadi sangat penting untuk perencanaan dan inisiatif pembangunan yang efektif. Hal ini juga diperkuat dalam beberapa penelitian mengenai peran manajerial pimpinan, penelitian tentang peran kepemimpinan yang dilakukan oleh Suyitno (2021) menunjukkan pentingnya keterampilan manajerial

dalam meningkatkan kinerja organisasi. Manajemen yang efektif melibatkan interaksi manusia secara vertikal dan horizontal, menekankan pentingnya keterampilan kepemimpinan dalam mendorong kolaborasi dan mencapai tujuan (Suyitno, 2021).

Kemudian penelitian yang dilakukan oleh Dewi et al. (2021), menyoroti beragam tanggung jawab yang diemban oleh posisi manajerial, dilihat dari peran manajerial yang mencakup fungsi interpersonal, informasional, dan keputusan. Tanggungjawab tersebut mencakup peran menjadi figur kepala, pemimpin, penghubung, pemantau, penyebar informasi, juru bicara, pengusaha, pengendali gangguan, pengalokasi sumber daya, dan negosiator (Dewi et al., 2021). Peran yang multifaset ini sangat penting untuk mengawasi operasi dan proses pengambilan keputusan dalam organisasi seperti BAPPEDA.

Selain itu, studi tentang peran manajerial kepala sekolah dalam meningkatkan mutu pendidikan menekankan perlunya kepemimpinan yang efektif di lembaga pendidikan (Anjani & Dafit, 2021). Penelitian ini menggarisbawahi pentingnya upaya berkelanjutan untuk meningkatkan mutu pendidikan melalui praktik manajerial yang efektif (Anjani & Dafit, 2021). Analisis dampak keterampilan manajerial kepala sekolah terhadap kinerja guru juga menunjukkan korelasi yang signifikan antara kedua faktor ini (Suyanti et al., 2023). Studi ini menekankan bahwa fluktuasi kinerja guru sangat dipengaruhi oleh keterampilan manajerial yang dinamis dari kepala sekolah (Suyanti

et al., 2023). Menyoroti peran kritis kompetensi manajerial dalam mendorong hasil organisasi dan kinerja karyawan.

Selain menjalankan fungsi manajemen seorang Kepala bidang juga harus dituntut untuk menjalankan perannya (*roles*). Jika Kepala bidang tidak menjalankan fungsi-fungsi manajemen maka orang tersebut tidak disebut sebagai Kepala bidang. Misalnya Kepala bidang tidak memiliki perencanaan, maka sulit sekali untuk disebut sebagai Kepala bidang, atau Kepala bidang tidak memberikan arahan, juga akan sangat sulit untuk disebut sebagai seorang Kepala bidang. Namun, jika seorang Kepala bidang tidak menjalankan perannya sebagai seorang Kepala bidang, maka Kepala bidang tersebut akan menjalankan profesinya dengan tidak efektif. Dia akan tetap menjadi Kepala bidang tetapi dalam menjalankan pekerjaannya akan banyak kendala-kendala yang dihadapi, sehingga menjadi tidak efektif dalam melaksanakan pekerjaannya.

Mitzberg (1990) dalam sebuah risetnya membagi peran tersebut menjadi 3 peran besar yaitu; *interpersonal*, *informational*, dan *decisional*. *Interpersonal roles* merupakan peran manajerial yang berkaitan dengan pekerjaan yang berhubungan dengan orang lain dan tugas-tugas yang bersifat seremonial dan simbolik. *Informational roles* merupakan peran manajerial yang berkaitan dengan menerima, menyimpan dan menyebarkan informasi. Sedangkan *Decisional roles* merupakan peran manajerial yang berkaitan dengan penentuan berbagai pilihan.

Sejalan dengan Mintzberg, Yukl (2017) menyatakan bahwa peran manajerial adalah hal-hal mendasar yang dilakukan oleh seorang pemimpin atau Kepala bidang. Kedudukan Kepala bidang memberikan kekuasaan formal di dalam suatu organisasi. Dalam kedudukannya tersebut, Yukl mengelompokkan peran kepala bidang dalam pelaksanaan tugas, yakni : peran perilaku antar pribadi, peran perilaku pemrosesan informasi, dan peran perilaku dalam pengambilan keputusan

Hal ini sejalan dengan tanggung jawab Kepala Bidang di BAPPEDA, di mana perencanaan strategis dan pengambilan keputusan yang efektif sangat penting untuk pembangunan yang berkelanjutan. Oleh karena itu, maka penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan Peran Manajerial Kepala Bidang di Lingkungan Badan Perencanaan, Penelitian dan Pengembangan Daerah (BAPPEDA) Kota Bengkulu, dengan mengadopsi teori peran manajerial yang dikemukakan oleh Mintzberg (1990) yang membagi peran tersebut menjadi 3 peran besar yaitu; *interpersonal*, *informational*, dan *decisional*.

B. Metode Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peran manajerial kepala bidang di lingkungan Badan Perencanaan, Penelitian dan Pengembangan (BAPPEDA) Kota Bengkulu, ditinjau dari tiga aspek peran yaitu peran interpersonal, peran informasional, dan peran pengambil keputusan (Mintzberg, 1990). Pendekatan yang digunakan

dalam penelitian ini adalah kualitatif deskriptif. Penelitian deskriptif menjelaskan dan menggambarkan fenomena yang terjadi di lapangan berdasarkan fakta dan data (Afrizal, 2016). Data dikumpulkan melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi. Wawancara dilakukan dengan kepala bidang di BAPPEDA serta sejumlah pegawai yang dipilih melalui teknik purposive sampling, dengan rincian sebagai berikut:

Tabel 1. Informan Penelitian

No	Bidang	Subjek Wawancara (Orang)
1	Kepala Badan	1
2	Sekretaris	1
3	Kepala Bidang	4
4	Kepala Subbidang/Kepala Subbagian	5
Jumlah		11

Sumber: hasil olahan penelitian, 2024

Kemudian untuk analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis data induktif, yang memungkinkan konteks penelitian dideskripsikan dengan lebih jelas (Moleong, 2020). Proses analisis data yang dikumpulkan berkaitan dengan peran manajerial kepala bidang di lingkungan BAPPEDA Kota Bengkulu bersifat siklus, dilakukan saat peneliti berada di lapangan maupun setelah meninggalkan lapangan penelitian. Untuk menyajikan data agar lebih bermakna dan mudah dipahami, ada tiga alur kegiatan proses analisis data yang dilakukan secara bersamaan, yaitu: reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan atau verifikasi (Miles & Huberman, 1994)

C. Hasil Penelitian dan Pembahasan.

Hasil Penelitian

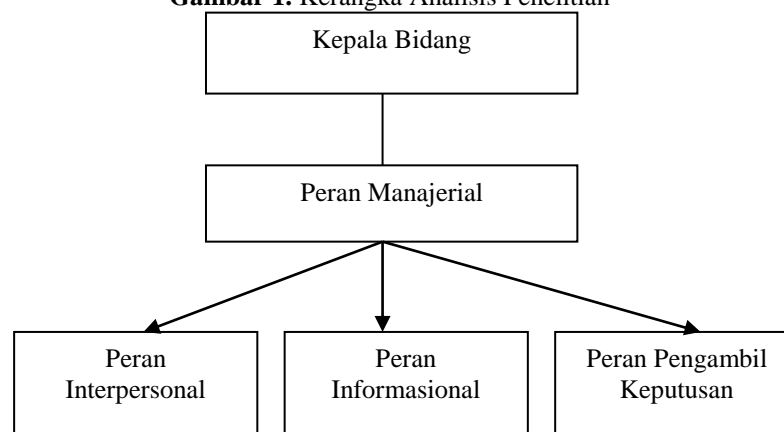
Yukl (2017) menyatakan bahwa peran manajerial adalah hal-hal mendasar yang dilakukan oleh seorang pemimpin atau Kepala bidang. Kedudukan Kepala bidang memberikan kekuasaan formal di dalam suatu organisasi. Dalam kedudukannya tersebut, Yukl mengelompokkan peran kepala bidang dalam pelaksanaan tugas, yakni: peran perilaku antar pribadi, peran perilaku pemrosesan informasi, dan peran perilaku dalam pengambilan keputusan.

Sejalan dengan Yukl, Mintzberg dalam sebuah risetnya membagi peran manajerial menjadi 3 peran besar yaitu; *interpersonal*, *informational*, dan *decisional* (Mintzberg, 1990). *Interpersonal roles* merupakan peran manajerial yang berkaitan dengan pekerjaan yang berhubungan dengan orang lain dan tugas-tugas yang bersifat

seremonial dan simbolik. *Informational roles* merupakan peran manajerial yang berkaitan dengan menerima, menyimpan dan menyebarkan informasi. Sedangkan *Decisional roles* merupakan peran manajerial yang berkaitan dengan penentuan berbagai pilihan.

Dalam konteks penelitian ini, Kepala Bidang di lingkungan Badan Perencanaan, Penelitian dan Pengembangan (BAPPEDA) Kota Bengkulu memiliki peran penting dalam kehidupan organisasi terutama peran manajerial. Untuk itu, dengan mengadopsi teori yang dikembangkan Mintzberg, penelitian ini menyajikan analisis peran interpersonal, peran informasional, dan peran pengambil keputusan Kepala Bidang di BAPPEDA Kota Bengkulu.

Gambar 1. Kerangka Analisis Penelitian



Sumber: hasil olahan penelitian, 2024.

Peran manajerial kepala bidang di lingkungan BAPPEDA Kota Bengkulu merupakan bagian penting suksesnya pencapaian tujuan pembangunan daerah di Kota Bengkulu. Kesatuan komitmen para aparatur daerah yang telah

terumuskan dalam visi dan misi pembangunan daerah merupakan salah satu bentuk dukungan aparatur daerah melaksanakan program-program pembangunan daerah seperti halnya pembangunan di Kota Bengkulu.

Berdasarkan pengamatan langsung dan wawancara, diketahui bahwa peran manajerial yang dilaksanakan oleh kepala bidang di lingkungan BAPPEDA Kota Bengkulu telah berjalan dengan baik. Kepala bidang telah memosisikan diri sebagai salah satu pengelola, perencana, dan pengatur sumber daya organisasi di unit kerjanya masing-masing. Hasil penelitian peran manajerial kepala bidang ini diperoleh dari hasil wawancara dengan 11 orang informan yang terdiri dari 1 orang kepala badan, 1 orang sekretaris, dan 4 orang kepala bidang dan 5 orang kepala subbidang/kepala subbagian pada masing-masing bidang. Berikut sajian masing-masing dari ketiga peran manajerial kepala bidang di lingkungan BAPPEDA Kota Bengkulu:

Peran Interpersonal Kepala Bidang

Untuk melihat peran interpersonal kepala bidang pada BAPPEDA Kota Bengkulu berkaitan dengan peran manajerialnya, dilakukan dikembangkan 3 (tiga) pertanyaan penelitian, yakni peran sebagai tauladan/figur, peran sebagai pemimpin, dan peran sebagai penjalin hubungan organisasi dengan pihak lain. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa para kepala bidang telah menjalankan peran interpersonal sebagaimana mestinya. Hal ini terlihat dari kemampuannya sebagai tauladan/figur dari bawahannya. Pimpinan dianggap sebagai seorang yang patut menjadi tauladan dan dapat mengayomi bawahan dengan baik.

Selain itu, pimpinan juga selain berperan sebagai pemimpin, juga dapat berkomunikasi dan bergaul dengan pihak lain baik di dalam organisasi maupun di luar organisasi. Kemampuan melaksanakan peran interpersonal ini dipahami sebagai menjaga hubungan yang harmonis, baik di dalam organisasi maupun di luar organisasi. Berkaitan dengan hal tersebut, Yukl (2017) menyatakan bahwa pemimpin adalah teladan bagi orang yang dipimpinnya. Jika seorang pemimpin mampu menjalankan aturan dan sistem organisasi dengan baik, maka orang-orang yang dipimpinnya juga akan melakukan hal yang sama

Peran Informasional Kepala Bidang

Untuk mengetahui peran informasional Kepala Bidang BAPPEDA Kota Bengkulu dalam konteks peran manajerialnya, penelitian ini mengembangkan tiga sub aspek: peran sebagai pemantau kegiatan, peran sebagai disseminator kegiatan, dan peran sebagai juru bicara kegiatan. Berdasarkan hasil penelitian, diketahui bahwa Kepala Bidang di BAPPEDA Kota Bengkulu telah mampu melaksanakan peran sebagai pemroses informasi. Pemimpin sering berhubungan dengan pihak luar dan mendapatkan informasi penting bagi perkembangan dan kontinuitas aktivitas organisasi. Oleh karena itu, pemimpin dipandang sebagai pusat informasi bagi organisasinya. Tiga peran Kepala Bidang terkait dengan perilaku pemrosesan informasi adalah sebagai berikut:

1. Kepala Bidang secara berkelanjutan mencari informasi dari berbagai sumber seperti membaca laporan dan memo, menghadiri pertemuan, memberikan pengarahan, serta melakukan perjalanan pengamatan. Informasi ini dianalisis untuk menemukan masalah dan peluang, serta untuk mengembangkan pemahaman tentang peristiwa eksternal dan proses internal dalam sub-unit organisasi.
 2. Peran sebagai Disseminator Informasi: Kepala Bidang memiliki akses khusus ke sumber informasi yang tidak tersedia bagi para bawahan. Informasi ini perlu diteruskan kepada bawahan, baik dalam bentuk aslinya atau setelah diinterpretasi dan disunting oleh Kepala Bidang.
 3. Peran sebagai Juru Bicara: Kepala Bidang diharuskan meneruskan informasi dan memberikan pernyataan tentang nilai kepada pihak luar sub-unit organisasi mereka. Mereka juga bertindak sebagai lobiis dan pejabat hubungan masyarakat saat berinteraksi dengan atasan dan pihak luar.
1. Pemantauan Kegiatan: Kepala Bidang terkadang tidak secara konsisten mencari dan menganalisis informasi dari semua sumber yang tersedia. Kehadiran dalam pertemuan dan kegiatan pengamatan juga masih bisa ditingkatkan untuk memastikan bahwa semua informasi relevan teridentifikasi dan dianalisis secara menyeluruh.
 2. Disseminasi Informasi: Meskipun Kepala Bidang memiliki akses ke informasi penting, ada kendala dalam penyebaran informasi tersebut kepada bawahan. Informasi sering kali tidak sampai ke seluruh tingkatan staf atau tidak disampaikan dengan cara yang mudah dipahami dan relevan bagi mereka.
 3. Juru Bicara: Dalam peran sebagai juru bicara, Kepala Bidang perlu lebih proaktif dalam menyampaikan informasi dan berinteraksi dengan pihak luar. Keberhasilan dalam peran ini penting untuk membangun citra positif organisasi dan memastikan komunikasi yang efektif dengan stakeholder eksternal.

Namun, meskipun Kepala Bidang telah mampu melaksanakan peran sebagai pemroses informasi, penelitian ini menemukan bahwa peran informasional belum optimal. Beberapa temuan menunjukkan bahwa Kepala Bidang masih perlu meningkatkan perannya dalam beberapa aspek:

Oleh karena itu, meskipun peran informasional Kepala Bidang di BAPPEDA Kota Bengkulu telah berjalan, masih terdapat ruang untuk perbaikan agar peran ini dapat dijalankan dengan lebih efektif dan efisien. Hal inilah kemudian yang menjadi salah satu faktor adanya

beberapa pegawai yang belum mampu melaksanakan tugasnya dengan baik karena informasi yang disampaikan belum tersampaikan dengan baik

Peran Pengambil Keputusan Kepala Bidang

Untuk mengevaluasi peran pengambil keputusan Kepala Bidang pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kota Bengkulu dalam konteks peran manajerialnya, penelitian ini mengembangkan empat sub aspek: peran sebagai entrepreneur, peran sebagai pengendali masalah, peran sebagai alokator sumber daya, dan peran sebagai negosiator.

Jika dilihat secara rinci, Kepala Bidang telah melaksanakan beberapa peran manajerial yang penting. Di antaranya, mereka merencanakan dan mengalokasikan sumber daya sesuai dengan prioritas untuk menghasilkan efisiensi dalam penyelenggaraan kegiatan organisasi. Kepala Bidang juga melakukan identifikasi masalah dan bertindak tegas dalam mengimplementasikan solusi untuk memecahkan masalah yang muncul dalam kegiatan organisasi. Selain itu, mereka membagi tugas, memberi arahan, dan mengomunikasikan tanggung jawab pekerjaan secara jelas kepada bawahan. Informasi tentang keputusan, rencana, dan kegiatan disampaikan kepada pegawai yang membutuhkan, untuk memastikan kelancaran penyelenggaraan tugas-tugas.

Kepala Bidang juga berperan dalam memberi semangat dan mendorong bawahan untuk memberikan ide-ide serta

mengundang partisipasi dalam membuat perubahan dan pengambilan keputusan. Peran-peran lain yang dilakukan termasuk pengembangan kemampuan dan keterampilan pegawai, pengembangan karier, pemecahan konflik, mendorong kerja sama tim, membangun kontak dengan sumber-sumber informasi di dalam dan di luar organisasi, serta memberikan pujian dan penghargaan kepada pegawai yang berprestasi.

Namun, penelitian ini juga menemukan bahwa masih terdapat dominasi oleh Kepala Bidang dalam pengambilan keputusan. Meskipun bawahan didorong untuk memberikan ide-ide dan berpartisipasi, pada kenyataannya, keputusan akhir tetap berada di tangan Kepala Bidang. Hal ini terlihat dari beberapa aspek berikut:

1. **Pengendalian Masalah:** Kepala Bidang cenderung mengambil alih sepenuhnya dalam mengidentifikasi dan mengimplementasikan solusi untuk masalah yang muncul, dengan sedikit masukan dari bawahan. Ini menunjukkan dominasi dalam proses pemecahan masalah.
2. **Alokasi Sumber Daya:** Keputusan mengenai alokasi sumber daya sering kali dibuat oleh Kepala Bidang tanpa banyak konsultasi dengan tim. Meskipun mereka merencanakan dan mengalokasikan sumber daya sesuai prioritas, proses ini kurang melibatkan masukan dari bawahan yang mungkin memiliki wawasan tambahan yang berguna.

3. **Negosiasi:** Dalam peran sebagai negosiator, Kepala Bidang cenderung mendominasi perundingan dan pengambilan keputusan yang terkait dengan pihak luar. Bawahan jarang dilibatkan secara signifikan dalam proses ini, yang mengurangi kesempatan mereka untuk berkontribusi dan belajar dari pengalaman tersebut.
4. **Pemberian Penghargaan:** Meskipun Kepala Bidang memberikan pujian dan penghargaan kepada pegawai yang berprestasi, keputusan tentang siapa yang mendapatkan penghargaan dan bagaimana penghargaan tersebut diberikan sering kali dibuat secara sepihak oleh Kepala Bidang, tanpa transparansi dan partisipasi dari seluruh tim.

Penelitian ini menunjukkan bahwa meskipun Kepala Bidang telah menjalankan banyak peran manajerial dengan baik, dominasi mereka dalam pengambilan keputusan perlu diimbangi dengan peningkatan partisipasi bawahan. Hal ini penting untuk memastikan bahwa setiap anggota tim merasa dihargai dan berkontribusi secara maksimal dalam proses pengambilan keputusan. Sebuah pendekatan yang lebih kolaboratif dan inklusif akan membantu meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan, sejalan dengan prinsip-prinsip tata kerja yang diatur dalam Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 33 Tahun 2008, yang menekankan

saling membantu, menghargai, dan mendorong kemandirian antar perangkat daerah.

Implikasi Hasil Penelitian

Peran manajerial pada tingkat manajemen pemerintahan secara langsung mempengaruhi kehidupan organisasi dan kinerja bawahannya. Kemampuan manajer dalam melaksanakan fungsi-fungsi manajerial sangat menentukan keberhasilan dalam mengelola organisasi, yang pada akhirnya mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja organisasi. Selain itu, hubungan tata kerja di lingkungan organisasi juga berperan penting, yang menunjukkan adanya kesatuan persepsi, visi, dan misi.

Berdasarkan hasil penelitian, aspek peran manajerial kepala bidang di BAPPEDA Kota Bengkulu telah berjalan dengan baik dalam pelaksanaan tugas pokok dan fungsi mereka. Para kepala bidang telah merencanakan dan mengalokasikan sumber daya sesuai prioritas untuk mencapai efisiensi dalam menyelenggarakan kegiatan organisasi. Analisis dan pemilihan kegiatan berdasarkan prioritas kebutuhan dan kepentingan merupakan ciri organisasi yang efektif dan efisien serta berhasil dalam tata kelola manajemennya. Selain itu, kegiatan analisis rencana ini berguna untuk menentukan kegiatan-kegiatan lain yang saling bertaut secara sistematis.

Peran manajerial lainnya, seperti pemecahan konflik dan mendorong kerja sama tim, juga telah dilakukan dengan baik. Kepala bidang memahami bahwa hambatan utama organisasi dalam mencapai tujuannya

adalah konflik kepentingan antar pegawai. Oleh karena itu, komunikasi dialogis dan solidaritas tim ditingkatkan melalui pertemuan rutin untuk memecahkan permasalahan organisasi. Pendistribusian pekerjaan dilakukan secara merata kepada pegawai, sehingga setiap pegawai merasa memiliki tugas dan tanggung jawab yang sama.

Namun, penelitian ini juga menemukan bahwa dominasi kepala bidang dalam pengambilan keputusan masih menjadi tantangan. Meskipun bawahan didorong untuk berpartisipasi dan memberikan ide-ide, keputusan akhir sering kali tetap berada di tangan kepala bidang. Hal ini mengurangi kesempatan bagi bawahan untuk terlibat secara lebih mendalam dan mengurangi potensi inovasi dari tim. Selain itu, peran informasional kepala bidang belum optimal. Kepala bidang perlu lebih aktif dalam menyebarkan informasi penting dan memastikan bahwa informasi tersebut diinterpretasi dan disampaikan dengan baik kepada semua pegawai.

Beberapa temuan menunjukkan bahwa Kepala Bidang masih perlu meningkatkan perannya dalam beberapa aspek:

1. **Pemantauan Kegiatan:** Kepala Bidang terkadang tidak secara konsisten mencari dan menganalisis informasi dari semua sumber yang tersedia. Kehadiran dalam pertemuan dan kegiatan pengamatan juga masih bisa ditingkatkan untuk memastikan bahwa semua informasi relevan

teridentifikasi dan dianalisis secara menyeluruh.

2. **Diseminasi Informasi:** Meskipun Kepala Bidang memiliki akses ke informasi penting, ada kendala dalam penyebaran informasi tersebut kepada bawahan. Informasi sering kali tidak sampai ke seluruh tingkatan staf atau tidak disampaikan dengan cara yang mudah dipahami dan relevan bagi mereka.
3. **Juru Bicara:** Dalam peran sebagai juru bicara, Kepala Bidang perlu lebih proaktif dalam menyampaikan informasi dan berinteraksi dengan pihak luar. Keberhasilan dalam peran ini penting untuk membangun citra positif organisasi dan memastikan komunikasi yang efektif dengan stakeholder eksternal.

Penelitian ini menunjukkan bahwa meskipun Kepala Bidang telah menjalankan banyak peran manajerial dengan baik, dominasi mereka dalam pengambilan keputusan perlu diimbangi dengan peningkatan partisipasi bawahan. Hal ini penting untuk memastikan bahwa setiap anggota tim merasa dihargai dan berkontribusi secara maksimal dalam proses pengambilan keputusan. Sebuah pendekatan yang lebih kolaboratif dan inklusif akan membantu meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan, sejalan dengan prinsip-prinsip tata kerja yang diatur dalam Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 33 Tahun 2008, yang menekankan untuk saling membantu, menghargai,

dan mendorong kemandirian antar perangkat daerah.

D. Kesimpulan dan Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, dapat disimpulkan bahwa peran manajerial kepala bidang pada BAPPEDA Kota Bengkulu belum berjalan dengan optimal yang ditinjau dari aspek informasional dan aspek pengambil keputusan. Sedangkan, peran manajerial yang telah berjalan baik hanya dari aspek peran interpersonal, dimana kepala bidang telah efektif dalam memberikan keteladanan, memimpin, dan menjalin hubungan organisasi dengan pihak luar.

Sementara itu, dari aspek peran informasional meskipun kepala bidang telah menjalankan peran sebagai pemonitor kegiatan, disseminator informasi, dan juru bicara organisasi. Ditemukan kendala dalam penyebaran informasi kepada bawahan. Informasi sering kali tidak sampai ke seluruh tingkatan staf atau tidak disampaikan dengan cara yang mudah dipahami dan relevan bagi mereka.

Kemudian, dari aspek pengambil keputusan, meskipun kepala bidang telah berperan sebagai entrepreneur, pengendali masalah, alokator sumber daya, dan negosiator. Namun, masih terdapat dominasi oleh kepala bidang dalam pengambilan keputusan. Meskipun bawahan didorong untuk memberikan ide-ide dan berpartisipasi, pada kenyataannya keputusan akhir tetap berada di tangan kepala bidang.

Untuk mengoptimalkan peran manajerial dalam pengambilan keputusan perlu diimbangi dengan peningkatan partisipasi bawahan

serta mengadopsi pendekatan yang lebih kolaboratif dan inklusif untuk mengoptimalkan peran manajerial serta meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan.

DAFTAR PUSTAKA

- Afrizal. (2016). *Metode Penelitian Kualitatif*. PT RajaGrafindo Persada.
- Anjani, N. F., & Dafit, F. (2021). Peran Manajerial Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di Sekolah Dasar. *MIMBAR PGSD Undiksha*, 9(3). <https://doi.org/10.23887/jjpgsd.v9i3.40828>
- Asri, D. H., & Anggraini, R. (2022). Peran Keterlibatan Karyawan Terhadap Kinerja Organisasi yang Dimediasi oleh Manajemen Pengetahuan: Studi Kasus pada Perusahaan Jasa Industri Pariwisata di Kota Batam. *Sang Pencerah: Jurnal Ilmiah Universitas Muhammadiyah Buton*, 8(2). <https://doi.org/10.35326/pencerah.v8i2.2215>
- Barrow, S. . (1997). *Leadership Behavior* (Edisi Baha). PT Indeks Kelompok Gramedia.
- Cahyadi, N., Sabtohadhi, J., Alkadrie, S. A., Megawati, Khasanah, Djajasinga, N. D., & Lay, A. S. Y. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. CV. Rey Media Grafika. [https://books.google.co.id/books?hl=id&lr=&id=dli3EAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA71&dq=Organisasi+dapat+maju+dan+berkembang+serta+mencapai+tujuannya+jika+didukung+oleh+tiga+komponen+utama:+sumber+daya+manusia+\(SDM\)+yang+berkualitas,+peralatan+atau+teknologi+yang+me](https://books.google.co.id/books?hl=id&lr=&id=dli3EAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA71&dq=Organisasi+dapat+maju+dan+berkembang+serta+mencapai+tujuannya+jika+didukung+oleh+tiga+komponen+utama:+sumber+daya+manusia+(SDM)+yang+berkualitas,+peralatan+atau+teknologi+yang+me)
- Dewi, A., Hariyati, R. T. S., & Dewi, L. (2021). Pengembangan Panduan Peran dan Fungsi Top Manajer Keperawatan di Rumah Sakit. *Journal of Telenursing (JOTING)*, 3(1). <https://doi.org/10.31539/joting.v3i1.2065>
- Handoko, T. H. (1996). Manajemen personalia dan sumberdaya manusia / T. Hani Handoko. In *1. MANAJEMEN*

- PEGAWAI
2. SUMBER DAYA MANUSIA, *Manajemen personalia dan sumberdaya manusia* / T. Hani Handoko (Vol. 1996, Issue 1996).
- Mangkunegara, & Anwar, P. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung.*
- Martoyo, S. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi 5, Cetakan Pertama.* In *Yogyakarta: BPFE.*
- Miles, M. B., & Huberman, A. M. (1994). *Qualitative data analysis: An expanded sourcebook.* Sage.
- Mitzberg, H. (1990). *The Manager's Job: Folklore and Fact.* EBSCOhost. *Harvard Business Review, March-April.*
- Moleong, L. J. (2020). *Metodologi Penelitian Kualitatif.* In *penelitian* (Vol. 1, Issue 1).
- Ningsih, Y. (2021). *Peningkatan Kompetensi Aparatur Pemerintahan Di Lingkup Aisten Administrasi Pembangunan Kota Solok Di Kota Solok.* *Jurnal Pendidikan Dasar Dan Sosial Humaniora (JPDSH), 1(2).*
- Ramadhani, M. A., Setiawan, Z., Rinawati, Mukhtar B, A., Nurul Fadhilah, N., Istiqamah, S. H. N., Adisaputra, A. K., Sabarwan, D. N., Maranjaya, A. K., Junitasari, & Tawil, M. R. (2023). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA : Mengoptimalkan Potensi dan Kinerja Organisasi* (Efitra (ed.)). PT. Sonpedia Publishing Indonesia. https://books.google.co.id/books?hl=id&lr=&id=VKPMEAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA1&dq=peran+dan+kemampuan+pimpinan+dalam+mengelola+dan+mengoptimalkan+potensi+pegawai+&ots=Syin1totmi&sig=Orl2E8ANudLQZ02XpoNOtzB4UzA&redir_esc=y#v=onepage&q&f=false
- Suyanti, T., Nyoman, N. A., & Abdullah, G. (2023). *Pengaruh Keterampilan Manajerial Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru SD Negeri di Kecamatan Pematang Kabupaten Pematang.* *JIIIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan, 6(1).* <https://doi.org/10.54371/jiip.v6i1.1388>
- Suyitno, S. (2021). *Pengaruh Keterampilan Manajerial Kepala Sekolah Dan Peran Komite Terhadap Efektivitas Manajemen Berbasis Sekolah.* *Jurnal Basicedu, 5(3).* <https://doi.org/10.31004/basicedu.v5i3.970>
- Vivier, E. (2023). *Place Leadership in Social Accountability Initiatives.* *Journal of Change Management, 23(1).* <https://doi.org/10.1080/14697017.2023.2172446>
- Yogopriyatno, J., & Budiyono. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (M. F. Aziman (ed.)). CV. AYRADA MANDIRI. <https://drive.google.com/file/d/1IEPMz75LLxehDOcAE8xBhq9FuSIjzFw3/view>
- Yukl, G. (2017). *Leaship in Organisations.* In *Экономика Региона.*