

PERANAN GAYA KEPEMIMPINAN BERBASIS BUDAYA SIRI' NA PACCE DALAM UPAYA MENINGKATKAN PRESTASI KERJA (Studi Kasus Pada KAP Ardaniah Abbas)

Suhartono¹, Della Fadhilatunisa², M Miftach Fakhri³, Nurwahidah⁴, Abdul Muis⁵
Universitas Islam Negeri Alauddin^{1,2,4,5}, Universitas Negeri Makassar³
Email : suhartono@uin-alauddin.ac.id¹, della.fadhilatunisa@uin-alauddin.ac.id²,
fakhri.miftach@gmail.com³

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana peranan gaya kepemimpinan berbasis budaya *siri' na pacce* dalam upaya meningkatkan prestasi kerja. Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif dengan pendekatan etnografi kritis. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data subjek yang di peroleh melalui proses wawancara kepada informan ditambah data dokumenter. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berbasis *siri' na pacce* memberikan peranan atau kontribusi yang sangat besar dalam upaya meningkatkan prestasi kerja. KAP Arbani Abbas menerapkan gaya kepemimpinan yang demokrasi dan didalamnya diterapkan budaya *siri' na pacce*. Dalam penerapannya setiap aktifitas yang dilakukan oleh para pegawai selalu dilandasi dengan budaya *siri' na pacce*, dimana *siri' na pacce* mengandung tiga nilai yaitu nilai rasa malu, kebersamaan, dan keberanian. Kedepannya, diharapkan KAP Arbani Abbas konsisten dengan gaya kepemimpinan yang diterapkannya sekarang.

Kata kunci: *Gaya Kepemimpinan; Budaya Siri' Na Pacce; Prestasi Kerja*

ABSTRACT

This research aims to find out how the role of culture-based leadership style siri' na pacce in an effort to improve work performance. This research is qualitative research with a critical ethnographic approach. The type of data used in this study is the subject data obtained through the interview process to informants plus documentary data. The results showed that leadership style based on siri' na pacce gives a very large role or contribution in efforts to improve work performance. KAP Arbani Abbas implemented a democratic leadership style and implemented siri' na pacce culture. In its application every activity carried out by the officers is always based on the culture of siri' na pacce, where siri' na pacce contains 3 values namely the value of shame, togetherness, and courage. In the future, KAP Arbani Abbas is expected to be consistent with the leadership style he is implementing now.

Keywords: *Leadership Style; Siri' Na Pacce Culture; Work Achievements*

PENDAHULUAN

Kepemimpinan merupakan faktor yang sangat penting dalam sebuah organisasi. Kepemimpinan merupakan sebuah kepentingan bagi perusahaan karena perusahaan pasti terdiri dari beberapa orang yang bergabung untuk mencapai tujuan yang sama, dan dibutuhkan seorang pemimpin yang dapat membuat perusahaan berjalan sesuai dengan tujuannya. Kepemimpinan telah terbukti sebagai aset berharga bagi suatu organisasi (Crossan & Apaydin, 2010). Bahkan diantara komponen – komponen lain organisasi seperti struktur, budaya, praktik manajerial, misi, visi, tujuan, strategi, kebijakan, prosedur serta iklim kerja, kepemimpinan merupakan salah satu komponen terpenting atau inti (Yuki, n.d.). Nielsen & Daniels, (2011) dan menyatakan bahwa pemimpin mempunyai pengaruh besar terhadap keberhasilan organisasi.

Hasibuan & Malayu (2006), mengatakan bahwa pemimpin adalah seorang dengan wewenang kepemimpinannya mengarahkan bawahannya untuk mengerjakan sebagian dari pekerjaannya dalam mencapai tujuannya. Organisasi sebagai sebuah miniatur Negara yang didalamnya terdapat struktur. Kepemimpinan pada pemerintahan pusat terdapat presiden,

kepemimpinan pada pemerintahan tingkat provinsi terdapat gubernur dan kepemimpinan pada tingkat kabupaten/kota terdapat bupati walikota. Dalam tingkatan tersebut terdapat sinergitas antara yang satu dengan yang lainnya. Siagian (2007) mengemukakan lima fungsi kepemimpinan yaitu pemimpin sebagai penentu arah, juru bicara, komunikator yang efektif, mediator yang handal, dan integrator yang aktif.

Salah satu faktor internal yang mempengaruhi keberhasilan organisasi adalah kepemimpinan, mencakup proses kepemimpinan pada setiap jenjang organisasi, kompetensi dan tindakan pemimpin yang bersangkutan. Faktor yang menjadikan seorang pemimpin dapat meningkatkan prestasi bawahan. Pertama, pemimpin memenuhi kebutuhan para bawahannya yang berkenaan dengan efektifnya pekerjaan. Kedua, pimpinan memberikan latihan, bimbingan dan dukungan yang dibutuhkan bawahannya (Yuki, 1989). Berdasarkan kedua (2) faktor itu yang mendukung tercapainya prestasi kerja bawahan adalah adanya dorongan dari pimpinan organisasi tersebut. Salah satu upaya dalam meningkatkan kinerja pengurus organisasi adalah menerapkan konsep kepemimpinan berbasis budaya *siri' na pacce*, karena dipandang bahwa terciptanya kinerja pengurus organisasi memerlukan sebuah pemahaman pentingnya kesadaran diri dalam mengemban suatu amanah yang terkandung dalam nilai-nilai *siri' na pacce*.

Natzir S, (2005) mengemukakan batasan *siri'*. Menurutnya *siri'* adalah perasaan malu yang dapat menimbulkan sanksi dari keluarga/famili yang dilanggar norma adatnya. Mattulada dalam (Abu, 2005), juga mengemukakan makna *siri'* sebagai harga diri dan sebagai keteguhan hati. Kata *Pacce* (Dalam bahasa Makassar). *Pesse* (bahasa Bugis) berarti pedih atau perih yang dalam (Mattulada, 1995). Menurut Sirul (2003), kata *pacce* dalam budaya Makassar bermakna rasa berbelas kasihan dan dorongan untuk menimbulkan rasa solidaritas terhadap penderitaan yang dialami bersama. Hal yang sama dijelaskan oleh Pelras (2006), mengemukakan bahwa *Pesse* (Bahasa Bugis) atau lengkapnya *Pesse Babua* berarti ikut merasakan penderitaan orang lain dalam perut sendiri, mengindikasikan perasaan haru (empati) yang mendalam terhadap tetangga, kerabat, atau sesama anggota kelompok sosial.

Berdasarkan pemaparan di atas, budaya *siri na pacce* ini bila kita kaitkan dengan kondisi pemimpin bangsa hari ini, maka tentu saja akan terwujud sebuah pemerintahan yang mampu mewujudkan kesejahteraan jika pemimpin-pemimpin bangsa ini memiliki nilai-nilai dari budaya *siri na pacce* ini. Bagaimana tidak, jika seorang pemimpin memahami dan mengamalkan makna *siri' na pacce* maka ia akan menjadi pemimpin yang berkarakter bersih, amanah dan peduli. Bagi masyarakat bugis-makassar, kehilangan *siri'* (kehormatan) membuatnya sulit untuk bersosialisasi dengan masyarakat lantaran ia dinilai sebagai manusia yang rendah. Apatah lagi dengan *pacce* (kepedulian) yang menjadi dasarnya, sehingga ia akan senantiasa peduli masyarakat dan mencurahkan pikirnya untuk mensejahterahkan mereka tanpa ada niatan untuk mengkhianati masyarakat.

Kasus korupsi yang terjadi sampai saat ini semakin meningkat dari tahun ke tahun, salah satu kasus korupsi tahun 2017 seperti halnya yang dilansir oleh Liputan6.com (2017) bahwa Kejaksaan Tinggi Sulawesi Selatan (Kejati Sulsel) resmi menetapkan satu orang tersangka dalam kasus dugaan korupsi pengelolaan anggaran dilingkup Perusahaan Daerah Parkir Makassar Raya (PD Parkir Makassar), tersangka inisial RM. Dia mantan Direktur Umum dan juga pernah menjabat sebagai Direktur Operasional di PD Parkir Makassar Raya. RM ditetapkan sebagai tersangka saat menjabat sebagai Direktur Operasional dan Direktur Umum PD Parkir Makassar Raya. Diketahui penyelidikan kasus dugaan tindak pidana korupsi pengelolaan anggaran pada PD Parkir Makassar Raya bermula dari adanya hasil audit independen yang menemukan adanya dugaan penyalahgunaan anggaran di PD Parkir

Makassar Raya sebesar Rp 1.900.000.000 pada tahun 2008 hingga tahun 2017 (Liputan6.com/Eka Hakim).

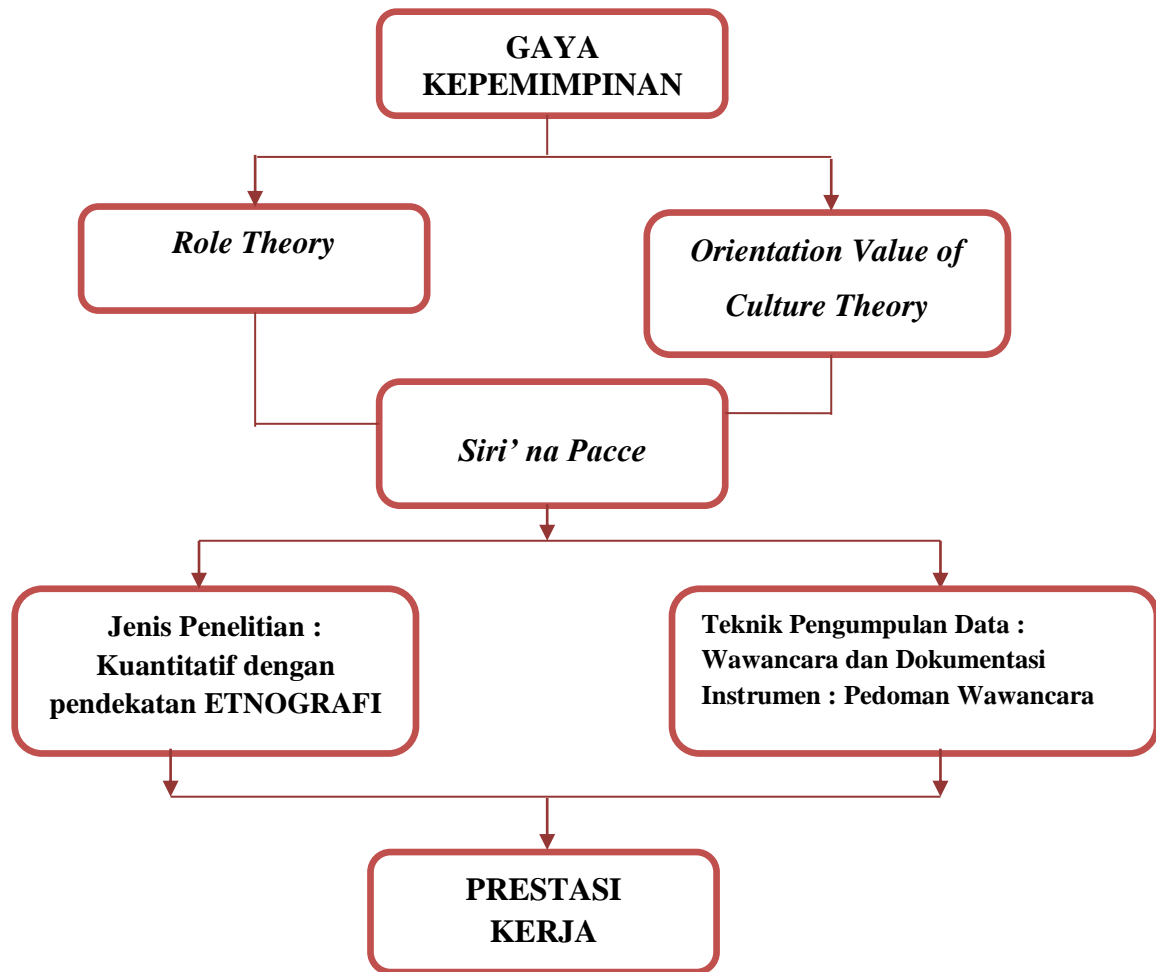
Berdasarkan kondisi di atas bahwa peranan pimpinan dalam tingginya tingkat korupsi di suatu institusi maaka persoalan kepemimpinan menjadi sebuah masalah dalam masyarakat, dimana kepemimpinan tidak mampu menjawab tantangan zaman untuk memberi rasa kesejahteraan pada masyarakatnya. Kepemimpinan yang bisa dikata gagal karena tak dihuni oleh pemimpin yang layak dan memiliki karakter yang dibutuhkan masyarakat hari ini. Dimana pemandangan yang kita saksikan hari ini adalah tentang gagalnya berbagai pemimpin lembaga negara yang diberi wewenang, amanah dan tanggungjawab dalam menjalankan tugasnya untuk memenuhi kesejahteraan masyarakat terungkap satu demi satu. Dan akhirnya, masyarakat menjadi kecewa atas perilaku-perilaku para pemimpin itu yang ternyata sibuk mengurus kantongnya sendiri dan melupakan kepentingan masyarakat. Selain itu, kepemimpinan yang diterapkan dengan integrasinya bersama penerapan Budaya Siri' Na Pacce akan membantu dalam meningkatkan dan menjaga prestasi kerja karyawan di suatu institusi. Oleh karena itu, dalam penelitian bertujuan untuk mengetahui peranan Gaya Kepemimpinan yang berbasis Budaya Siri' Na Pacce dalam meningkatkan Prestasi Kerja Karyawan. Berdasarkan apa yang telah diuraikan di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah “Bagaimana *Peran Gaya Kepemimpin yang Berbasis Budaya Siri' na Pacce dalam Upaya Mneningkatkan Prestasi Kerja ?*”

KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

Seorang pemimpin memiliki peran yaitu memberikan pengaruh, arahan atau menggerakkan orang lain untuk melaksanakan sesuatu demi mencapai tujuan. Selain itu, pemimpin harus mampu memberikan stimulus berupa motivasi kepada bawahannya agar memiliki kepercayaan dan loyalitas terhadap organisasinya. Sondang (2002) kepemimpinan ialah kemampuan seseorang yang menduduki jabatan sebagai pimpinan satuan kerja, untuk mempengaruhi perilaku orang lain terutama bawahannya, untuk berfikir dan bertindak sedemikian rupa. Oleh karena itu, upaya dalam meningkatkan kinerja pengurus organisasi adalah menerapkan konsep kepemimpinan berbasis budaya siri' na pacce, karena dipandang bahwa terciptanya kinerja pengurus organisasi memerlukan sebuah pemahaman pentingnya kesadaran diri dalam mengemban suatu amanah yang terkandung dalam nilai-nilai siri' na pacce.

Budaya *siri na pacce* dapat dikorelasikan dengan kondisi pemimpin bangsa hari ini, maka tentu saja akan terwujud sebuah pemerintahan yang mampu mewujudkan kesejahteraan jika pemimpin-pemimpin bangsa ini memiliki nilai-nilai dari budaya *siri na pacce* ini. Bagi masyarakat bugis-makassar, kehilangan *siri'* (kehormatan) membuatnya sulit untuk bersosialisasi dengan masyarakat lantaran ia dinilai sebagai manusia yang rendah. *Siri' na pace* terdapat falsafah nilai-nilai kemanusiaan yang dijunjung tinggi; berlaku adil pada diri sendiri dan terhadap sesame, begaimana hidup dengan tetap memperhatikan kepentingan orang lain (Hamid & Dkk, 2005).

Berdasarkan pemaparan di atas, Gaya Kepemimpinan memiliki pengaruh dalam kualitas kerja seorang karyawan apalagi dengan adanya implementasi Budaya Siri' Na Pacce dalam setiap aktivitas di suatu perusahaan yang diharapkan dapat meningkatkan prestasi kerja seorang karyawan. Sebagaimana dijelaskan oleh (Hasibuan & Malayu, 2006; Sutrisno, 2007) yang menjelaskan bahwa prestasi kerja sebagai sebuah hasil kerja yang telah diraih oleh seseorang dari tingkah laku kerjanya yang melaksanakan seluruh tugas-tugas yang diberikan kepadanya dengan kemampuan, pengalaman dan kesungguhan yang ada.



Gambar 1. Kerangka Pemikiran Penelitian

Dalam kaitannya dengan konsep kepemimpinan, salah satu fungsi kepemimpinan adalah fungsi partisipatif. Dengan adanya fungsi ini diharapkan kinerja dan disiplin pengurus organisasi dapat meningkat dan organisasi berjalan dengan baik. Salah satu upaya dalam meningkatkan kinerja pengurus organisasi adalah menerapkan konsep kepemimpinan berbasis budaya *siri' na pacce*, karena dipandang bahwa terciptanya kinerja pengurus organisasi memerlukan sebuah pemahaman pentingnya kesadaran diri dalam mengemban suatu amanah yang terkandung dalam nilai-nilai *siri' na pacce*.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu penelitian kualitatif dengan pendekatan etnografi kritis. Kuncoro (2013:145) menjelaskan definisi penelitian kualitatif yaitu penelitian yang tidak dapat diukur dengan skala numerik. Penelitian ini menggunakan pendekatan etnografi kritis. Pendekatan etnografi kritis adalah uraian atau penafsiran suatu budaya atau sistem suatu kelompok sosial (Alfan, 2015). Pendekatan ini menyatakan bahwa nilai-nilai budaya tidak cukup dikritisi tetapi membutuhkan transformasi menjadi nilai-nilai modern yang tetap eksis tanpa harus memataikan nilai-nilai budaya lama (Randa (2011) dalam Randa dan Daremos, 2014).

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data subjek yang diperoleh melalui responden penelitian berupa informan yang diwawancarai dan dokumenter. Menurut

Indriantoro dan Supomo (2013: 145). Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan sekunder. Data primer yaitu data yang langsung dari sumber data penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumber aslinya dan tidak melalui media perantara (Indriantoro dan Supomo, 2013: 142). Data sekunder adalah data yang telah dikumpulkan oleh lembaga pengumpul data dan dipublikasikan kepada masyarakat pengguna data (Kuncoro, 2013: 148).

Pengumpulan data yang dilakukan berupa penelitian lapangan yaitu kegiatan pengumpulan data dengan meninjau langsung pada objek dan sasaran yang diteliti. Dalam rangka pengumpulan data dan informasi yang valid dan akurat, pengumpulan data yang utama (untuk mendapatkan data primer) peneliti akan melakukan wawancara secara mendalam yang dibantu dengan alat perekam. Untuk memperoleh data dan informasi yang valid dan akurat, dilakukan wawancara secara mendalam terhadap informan-informan yang dijadikan sumber informasi. Instrumen penelitian yang digunakan berupa alat penunjang yang dapat mengukur ataupun menggambarkan fenomena yang diamati. Alat yang dapat digunakan dalam instrumen penelitian yaitu : Handphone (perekam suara dan kamera) serta alat tulis-menulis.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Kantor Akuntan Publik (KAP) Ardaniah abbas didirikan pada tanggal 21 juli 2017 dan merupakan akuntan publik pertama dan satu-satunya di Kabupaten Gowa, serta kantor akuntan publik ke-8 di Sulawesi Selatan. KAP Ardaniah Abbas berada di bawah pimpinan Ardaniah Abbas, S.E., Ak., C.A., M.Si., CPA. Visi dan Misi Kantor Akuntan Publik Ardaniah Abbas dengan visi “Menjadi Kantor Akuntan Pubik Yang Professional Dan Dipercaya Oleh Masyarakat” sehingga Misi KAP Ardaniah yaitu : (1) Memberikan jasa profesional akuntan publik dengan kompetensi tinggi, integritas, obyektivitas dan sesuai dengan standar profesional yang berlaku, (2) Merekrut, mengembangkan dan mempertahankan staf profesional yang kompeten , integritas tinggi dan komunikatif, dan (3) Memberikan *value added* bagi klien.

Adapun jasa-jasa yang ditawarkan oleh KAP Ardaniah Abbas yaitu Jasa Atestasi dan Jasa Non Atestasi. Jasa atestasi merupakan suatu pernyataan opini (pendapat) atau pertimbangan dari pihak yang independen dan kompeten apakah pernyataan (*asersi*) dari satu satuan usaha telah sesuai dengan kriteria yang ditetapkan. Jasa atestasi meliputi : Atestasi (*attestation*) Audit atas laporan keuangan historis. Menghimpun dan mengevaluasi bukti yang berkaitan dengan laporan keuangan, untuk menerbitkan laporan tertulis yang berisi pernyataan pendapat apakah laporan keuangan telah disusun sesuai prinsip-prinsip akuntansi yang berlaku umum.

Jasa non atestasi adalah jasa yang dihasilkan oleh akuntan publik yang didalamnya tidak diberikan suatu pendapat, keyakinan negatif, ringkasan temuan, atau bentuk lain keyakinan. Jenis jasa non atestasi yang diberikan adalah sebagai berikut :

1. Kompilasi laporan keuangan. Jasa ini meliputi pencatatan tranksaksi akuntansi suatu entitas hingga penyusunan laporan keuangan.
2. Jasa perpajakan. Jasa perpajakan meliputi Surat Pemberitahuan Pajak Tahunan (SPT) pajak penghasilan, perencanaan pajak, dan bertindak mewakili kliennya dalam menghadapi masalah perpajakan
3. Jasa konsultasi manajemen (*Management Advisory Services*). Jasa yang diberikan meliputi jasa konsultasi umum kepada manajemen, perancangan system dana implementasi sistem akuntansi, penyusunan proposal keuangan dan studi kelayakan proyek, penyelenggaraan Pendidikan dan pelatihan, pelaksanaan seleksi dan rekrutmen pegawai, sampai pemberian berbagai jasa konsultasi lainnya.

Hasil wawancara bersama para informan yang dilakukan secara langsung tentang Gaya Kepemimpinan yang diterapkan di KAP Ardani Abbas dan implementasi Nilai-nilai Budaya Siri' Na Pacce pada KAP Ardani Abbas menunjukkan yaitu :

A. Gaya Kepemimpinan Yang Diterapkan di KAP Ardani Abbas.

Sekarang ini persoalan kepemimpinan menjadi sebuah masalah dalam masyarakat, dimana kepemimpinan tidak mampu menjawab tantangan zaman untuk memberi rasa kesejahteraan pada masyarakatnya. Kepemimpinan yang bisa dikata gagal karena tak dihuni oleh pemimpin yang layak dan memiliki karakter yang dibutuhkan masyarakat hari ini. Dampaknya adalah masyarakat menjadi terkianati atas perilaku-perilaku para pemimpin itu yang ternyata sibuk mengurus kantongnya sendiri dan melupakan kepentingan masyarakat.

Menurut Kartini & Kartono (2008) gaya kepemimpinan adalah suatu cara yang digunakan pemimpin dalam berinteraksi dengan bawahannya. Gaya kepemimpinan adalah perilaku atau cara yang dipilih dan dipergunakan pemimpin dalam mempengaruhi pikiran, perasaan, sikap dan perilaku para anggota organisasi bawahannya (Anggraeni et al., 2013). Hal ini selaras dengan apa yang dijelaskan oleh informan:

“kepemimpinan adalah sesuatu yang fundamental yang harus dimiliki oleh kelompok atau individu. Contohnya, kalo misalnya kita menjadi bos disuatu tempat kerja, maka kita harus bisa menampilkan model kepemimpinan demi mengarahkan organisasi kita untuk mencapai tujuannya”

Merujuk pada apa yang dijelaskan oleh informan dapat diketahui bahwa kepemimpinan dalam sebuah organisasi dapat dinilai sebagai sesuatu yang sangat penting. Menurut Ysuki, (1989) Salah satu faktor internal yang mempengaruhi keberhasilan organisasi adalah kepemimpinan, mencakup proses kepemimpinan pada setiap jenjang organisasi, kompetensi dan tindakan pemimpin yang bersangkutan. Terkait dengan kepemimpinan yang diterapkan di KAP Ardani Abbas, informan memberikan penjelasan sebagai berikut:

“disini kami itu menggunakan sistem demokrasi dalam setiap pengambilan keputusan. Jadi kalo misalnya ada yang mau dikerja atau ada masalah itu kak Arda selaku pimpinan selalu bertanya-tanya sama kita semua sebelum mengambil keputusan, jadi kami merasa bahwa kami selalu dilibatkan dalam setiap tindakan ataupun putusan yang ditetapkan.”

Berdasarkan apa yang dituturkan oleh informan tersebut, dapat diketahui bahwa proses musyawarah dan mufakat yang identik dengan kepemimpinan demokratis sudah diterapkan dikantor KAP Arbani Abbas. Gaya kepemimpinan yang diterapkan dalam sebuah organisasi secara langsung akan berdampak pada prestasi kerja. Prestasi kerja adalah hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja (Sutrisno, 2007). Terkait dengan bagaimana dampak gaya kepemimpinan yang diterapkan KAP Arbani Abbas terhadap prestasi kerja, informan memberikan penjelasan sebagai berikut.

“karena kak Arda itu orangnya terbuka dan selalu melibatkan kami dalam setiap putusan dan tindakan jadinya kami selalu berusaha semaksimal mungkin untuk memberikan masukan-masukan yang kiranya diperlukan oleh beliau, dalam hal ini terkait dengan kebutuhan kantor. Kami tidak pernah merasa bersaing satu sama lain karena kami paham profesi sebagai auditor adalah sebuah profesi yang mengutamakan kerjasama tim”

Berdasarkan penuturan informan, dengan adanya pengambilan keputusan melalui musyawarah dan mufakat atau kepemimpinan yang bersifat demokratis, maka setiap pihak atau pegawai akan merasa dihargai dan merasa memiliki terhadap tempat kerjanya. Hal ini

akan membuat pencapaian prestasi kinerja berfokus kepada prestasi kolektif dan bukan prestasi individu, imbas dari hal ini adalah meningkatnya rating instansi secara berkelanjutan. Budaya organisasi selanjutnya menjadi sebuah identitas dan karakter utama organisasi yang dipelihara dan di pertahankan (Sirul, 2003)

Berbicara mengenai budaya organisasi, kita juga tidak dapat lepas dari budaya yang berkembang dilingkungan sekitar kita. KAP Arдания Abbas sebagai suatu instansi yang berlokasi di Kabupaten Gowa secara tidak langsung, mau tidak mau Abbas Arbani menyesuaikan diri dengan budaya Makassar yang merupakan penduduk mayoritas di Kabupaten Gowa. Salah satu budaya yang menjadi filosofi hidup bagi suku makassar di Kabupaten Gowa adalah budaya *Siri na Pacce*. Filosofi ini adalah dasar dari segala filisofi kehidupan yang ada dalam budaya suku makassar. Bagi masyarakat Bugis-Makassar, *siri'* mengajarkan moralitas kesusilaan yang berupa anjuran, larangan, hak dan kewajiban yang mendominasi tindakan manusia untuk menjaga dan mempertahankan diri dan kehormatannya (Darwis & Dilo, 2012). Budaya *siri na pacce* ini merupakan suatu kearifan lokal yang sarat dengan nilai-nilai kehidupan. Hal ini selaras dengan yang disampaikan oleh informan;

“budaya siri na pacce ini yaitu budaya yang seharusnya kita orang makassar wajib tanamkan dalam hati kita. Kenapa ? karena kita dituntut untuk menjunjung tinggi rasa malu. Artinya setiap pekerjaan ataupun tindakan harus didasari dengan sikap tersebut. Misalnya, saya ketika diberikan pekerjaan oleh kak arda dengan tenggak waktu 5 hari, maka saya wajib menyelesaikannya dalam jangka waktu tersebut. Nassami kalo saya tidak selesaikan dalam waktu 5 hari, malu- maluma pasti sama kak Arda, dan kak Arda juga pasti malu-malu dengan klien. Itulah tadi saya katakan bahwa nama baik kantor harus tetap terjaga dan diawali dari diri sendiri”

Terkait dengan apa yang disampaikan oleh informan, bahwa budaya yang dianut oleh masyarakat secara langsung akan diterapkan dalam setiap aktifitasnya. Budaya *siri na pacce* yang diterapkan oleh setiap pegawai KAP Arbani Abbas memberikan pengaruh yang positif terhadap kinerja para pegawai. Kegagalan atau ketidakmaksimalan setiap tugas yang di emban oleh setiap pegawai akan menimbulkan rasa malu pada diri masing-masing pegawai. Selain malu atau *siri'*, ada rasa *pacce* atau dalam bahasa Bugis disebut *Pesse* yang berarti : Pedih/Pedas (Keras, Kokoh pendirian). Jadi *Pacce* berarti semacam kecerdasan emosional untuk turut merasakan kepedihan atau kesusahan individu lain dalam komunitas (solidaritas dan empati). *pacce* mengajarkan rasa kesetiakawanan dan kepedulian sosial tanpa mementingkan diri sendiri dan golongan (Trip, 2014). Hal ini juga sesuai dengan yang disampaikan oleh informan;

“iya, kami disini itu kayak bersaudara semua. Apalagi semua pegawai disini merupakan alumni lulusan akuntansi UIN Alauddin Makassar, jadi tidak ada itu dalam kamusnya kami bilang mau saling menjatuhkan atau saling menyaingi krena kami sadar yang begituan tidak enak. Masa iya para kitaji mau baku saing-saing apalagi saya yang paling junior dikantor ini”

Berdasarkan penuturan informan, kita dapat mengetahui bahwa sikap *pacce* sudah diterapkan secara mendalam dan berkelanjutan di KAP Arbani Abbas. Dalam kelanjutannya, informan memberikan sebuah penjelasan;

“intinya kami disini bekerja sebagai sebuah tim, sebagai sebuah keluarga. Jadi kalo ada yang kesusahaan dalam tugas auditnya, kami pasti bantu. Kalo ada satu orang tidak ada kami tidak akan makan duluan, dan kami tidak akan pulang kerja jika semuanya belum pulang. Inimi yang namanya setia kawan, sebagaimana yang kita kenal dengan sikap pacce itu sendiri”

Budaya *siri na pacce* memang sudah melekat dalam diri pegawai-pegawai KAP arbani Abbas, hal ini terlihat dari keterangan yang diberikan oleh informan, bahwa mereka semua adalah saudara, *siri na pacce* ini menjadi landasan dan motivasi dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh setiap pegawai. Tingkat kinerja dan kedisiplinan yang semakin tinggi menunjukkan bahwa para pegawai memiliki tingkat prestsi dan tanggung jawab yang tinggi terhadap sebuah lembaga atau pekerjaan yang dipengaruhi oleh budaya *siri' na pacce* yang selalu di aplikasikan dalam kehidupan sehari- hari.

B. Implementasi Nilai- Nilai Budaya Siri Na Pacce Dalam Meningkatkan Prestasi Kerja di KAP Arbani Abbas.

Layaknya sebuah tradisi, maka secara turun temurun konsep nilai *siri' na pacce* senantiasa akan menjadi pegangan serta pedoman kehidupan masyarakat Bugis-Makassar. Dengan diketahuinya bahwa *siri' na pacce* merupakan pegangan hidup masyarakat Bugis-Makassar dan senantiasa menjadi pedoman dalam kehidupan maka diperlukannya budaya tersebut tercermin dalam pelaksanaan akuntabilitas pengelolaan alokasi dana desa. *Siri na pacce* sebagai budaya mendasar yang wajib dimiliki oleh setiap insan, memiliki nilai- nilai yang harus dipenuhi dan harus dijalankan dalam kehidupan sehari- hari. Sesuai dengan apa yang dijelaskan sebelumnya, informan memberikan pandangannya terkait dengan hal tersebut;

“saya rasa kita tidak perlu mempertanyakan apa dampak yang akan terjadi bila budaya siri na pacce diterapkan atau tidak diterapkan dalam kehidupan sehari-hari, bagi mereka yang menerapkan siri na pacce, saya jamin urusannya akan lancar, sebab budaya siri na pacce ini selaras dengan apa yang telah di atur dalam agama kita. Dan juga bagi mereka yang tidak menerapkannya maka menjadi sebuah kerugian tersendiri, karena mereka akan di anggap tidak berbudaya. Kalo tidak bisa menjunjung nilai- nilai siri na pacce, ndak usah hidup di makassar.”

Berdasarkan apa yang dituturkan oleh informan, dapat diketahui bahwa nilai- nilai yang terkandung dalam budaya *siri' na pacce* memberikan sumbangsi yang sangat besar dalam peningkatan prestasi kerja. Dari berbagai uraian diatas sesuai dengan teori orientasi nilai budaya dan teori peran yang menjelaskan bahwa nilai-nilai yang terkandung dalam budaya sangatlah beragam, dan dalam nilai-nilai budaya tersebut ada nilai-nilai kebaikan yang perlu diikuti oleh masyarakat Indonesia serta dapat dijadikan sebagai kontrol, dan pedoman hidup masyarakat dan adapula yang tidak perlu diikuti oleh masyarakat. Seperti yang dituturkan oleh informan sebagai berikut;

“Nilai siri' na pacce ini tidak boleh kita tingalkan, karena ini menjadi harga dirita sebagai masyarakat Gowa. Karena ini siri' na pacce warisan leluhurta yang memang nilai- nilai di dalamnya itu syarat akan makna.”

Terkait pernyataan tersebut mengingatkan pada masalah pokok kehidupan manusia dalam setiap kebudayaan yang dapat berimplikasi pada setiap aktifitas, di mana hal ini sangat mempengaruhi sikap dan wawasan para pegawai tentang hakikat hidup yang tidak hanya diperuntukkan bekerja untuk kesenangan sendiri dengan mendapatkan kekuasaan, status, jabatan dan kedudukan, tetapi bagaimana bekerja untuk memperlihatkan sebuah prestasi atau karya-karya agung dengan orientasi waktu yang tepat dengan tetap memperhatikan hubungan antar manusia. Dari uraian di atas, hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang berbasis budaya *siri' na pacce* memberikan dampak atau kontribusi yang sangat besar dalam peningkatan prestasi kerja. KAP Arbani Abbas menerapkan gaya kepemimpinan yang demokrasi dan didalamnya diterapkan budaya *siri' na pacce*.

PENUTUP

A. Kesimpulan

Persoalan kepemimpinan menjadi sebuah masalah dalam masyarakat, dimana kepemimpinan tidak mampu menjawab tantangan zaman untuk memberi rasa kesejahteraan pada masyarakatnya. Kepemimpinan yang bisa dikata gagal karena tak dihuni oleh pemimpin yang layak dan memiliki karakter yang dibutuhkan masyarakat hari ini. Dimana pemandangan yang kita saksikan hari ini adalah tentang gagalnya berbagai pemimpin lembaga negara yang diberi wewenang, amanah dan tanggungjawab dalam menjalankan tugasnya untuk memenuhi kesejahteraan masyarakat terungkap satu demi satu. Dan akhirnya, masyarakat menjadi terkhiatati atas perilaku-perilaku para pemimpin itu yang ternyata sibuk mengurus kantongnya sendiri dan melupakan kepentingan masyarakat.

Dalam penelitian ini, peneliti membahas mengenai konsep gaya kepemimpinan berbasis *siri' na pacce* dalam meningkatkan prestasi kerja. Penelitian ini diharapkan mampu menjawab tantangan zaman dan memberi rasa kesejahteraan bagi masyarakat. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang berbasis budaya *siri' na pacce* memberikan dampak atau kontribusi yang sangat besar dalam peningkatan prestasi kerja. KAP Arbani Abbas menerapkan gaya kepemimpinan yang demokrasi dan didalamnya diterapkan budaya *siri' na pacce*.

B. Saran.

Berdasarkan hasil dan kesimpulan. Adapun implikasi dari penelitian yang dilakukan, yakni dinyatakan dalam bentuk saran agar dapat mendapatkan hasil yang lebih baik, yaitu : bagi perusahaan agar konsisten dalam menerapkan gaya kepemimpinan yang berbasis budaya *siri na pacce*, agar peningkatan prestasi kerja selalu tercapai. Kedepannya bagi peneliti diharapkan waktu penelitian diperpanjang agar mendapatkan informasi yang lebih mendalam.

Adapun keterbatasan dalam penelitian ini adalah waktu untuk melakukan penelitian sangat singkat atau tidak cukup, sehingga memungkinkan ada informasi dari pihak perusahaan yang belum kami ketahui secara pasti terkait dengan penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Anggraeni, Y., Santosa, T., & Cintya, E. (2013). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Dinamika Ekonomi & Bisnis*, 10(1).
- C, P. (2006). *Manusia Bugis*. Nalar Bekerjasama Forum Jakarta-Paris.
- Crossan, M. ., & Apaydin, M. (2010). A multi-dimensional framework of organizational innovation: A systematic review of the literature. *Journal of Management Studies*, 13, 98–106.
- Darwis, R., & Dilo, A. U. (2012). Implikasi Falsafah Siri' na Pacce pada Masyarakat Suku Makassar di Kabupaten Gowa. *Jurnal El-Harakah*, 14(2), 186–205.
- G, Y. (1989). *Kepemimpinan Dalam Organisasi*. Sinar Baru.
- H, A. (2005). *Siri & Pesse' (Harga Diri Manusia Bugis, Makassar, Mandar, Toraja)*. Pustaka Refleksi.
- Hamid, A., & Dkk. (2005). *Siri' & Pesse' Harga Diri Manusia Bugis, Makassar, Mandar, Toraja*. Refleksi.
- Hasibuan, & Malayu, S. . (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Haji Masagung.
- Kartini, & Kartono. (2008). *Pemimpin dan kepemimpinan*. Rajawali Press.
- Mattulada. (1995). *Latoa: Satu Lukisan Analitis terhadap Antropologi Politik Orang Bugis*. Hasanuddin University Pers.
- Nielsen, K., & Daniels, K. (2011). Does shared and differentiated transformational leadership predict followers' working conditions and wellbeing? *The Leadership Quarterly*, 23, 383–397.
- S, N. (2005). *Silariang: Siri' Orang Makassar*. Pustaka Refleksi.
- S, S. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara.
- Sirul. (2003). *Bias Makna Budaya Siri'*. Balai Pustaka.
- Sondang, S. P. (2002). *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Ghalia Ilmu.
- Sutrisno. (2007). *Manajemen Sumber Personalita Dan Sumber Daya Manusia*. Ekonesia.
- Trip, B. M. (2014). *Siri' na Pacce dalam Nilai dan Falsafah Hidup Orang Bugis-Makassar*. <http://bugismakassartrip.blogspot.co.id/2014/05/sirina-pacce-dalam-nilai-dan-falsafah.html>
- Yuki, G.(n.d.). How leaders influence organizational effectiveness. *The Leadership Quarterly*, 19(6), 708–722.