

GAYA KEPEMIMPINAN KEPALA DINAS KOMUNIKASI DAN INFORMATIKA PROVINSI SULAWESI TENGAH PADA MASA PANDEMI COVID19

Rusnadi Mang¹, Moh Tofan Samudin², Pariyati³.

¹²³ *Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Palu
(Email korespondensi: atipariyati@gmail.com)*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan mengetahui gaya kepemimpinan Kepala Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sulawesi Tengah. Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian kualitatif dengan teknik pengumpulan data meliputi observasi (pengamatan), wawancara (*interview*), dan dokumentasi. Data yang dibutuhkan dalam penelitian ini terdiri dari data primer dan data sekunder.

Hasil penelitian menunjukkan Kepala Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sulawesi Tengah tidak menerapkan gaya kepemimpinan otoriter dan gaya kepemimpinan *Laizzes Faire* dalam memimpin organisasi. Sebab gaya kepemimpinan tersebut dianggap tidak tepat diterapkan dalam organisasi pemerintah seperti Dinas. Kepala Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sulawesi Tengah menerapkan gaya kepemimpinan demokratis, yaitu gaya kepemimpinan yang mengedepankan musyawarah dalam melakukan pengambilan keputusan, yaitu pengambilan keputusan melibatkan bawahan atau anggota organisasi

Kata Kunci, Gaya Kepemimpinan, Kepala Dinas

ABSTRACT

This study aims to determine the leadership style of the Head of the Communication and Informatics Office of Central Sulawesi Province. The research method used is qualitative research, with data collection techniques including observation, interviews, and documentation. The data required for this study consists of primary and secondary data.

The results indicate that the Head of the Communication and Informatics Office of Central Sulawesi Province does not employ an authoritarian or laissez-faire leadership style in leading the organization. These leadership styles are considered inappropriate for government organizations such as the Office. The Head of the Communication and Informatics Office of Central Sulawesi Province applies a democratic leadership style, a leadership style that prioritizes deliberation in decision-making, involving subordinates or organizational members.

Keywords, Leadership Style, Head of Office

PENDAHULUAN

Pemimpin memiliki karakter yang berbeda-beda. Ada pemimpin memiliki sikap lemah lembut terhadap bawahan namun tegas dalam mengambil sikap. Pemimpin seperti ini lebih sopan dalam berkata-kata dan menghargai bawahan. Pemimpin yang memiliki karakter seperti ini pada umumnya lebih disenangi, lebih ditaati, dan disegani bawahan. Sehingga organisasi yang dipimpinnya cenderung maju karena kerja-kerja organisasi berjalan baik. Hal ini terwujud karena semua anggota organisasi merasa dihargai pimpinan sehingga bersedia bekerja dan mengorbankan waktunya demi kemajuan organisasi.

Selain itu ada pula pemimpin memiliki sikap kasar dan *plin-plan* yaitu pemimpin yang memiliki sikap kasar dalam berkata-kata dan bertele-tele dalam mengambil keputusan. Pemimpin dengan karakter seperti ini umumnya tidak disenangi bawahan. Bahkan dalam waktu lama bawahan cenderung melawan dan tidak mendengarkan perintahnya. Hal ini terjadi disebabkan pemimpin tersebut yang selalu menyakiti dan menzolimi bawahan. Sehingga organisasi yang dipimpinnya tidak dapat mengalami kemajuan karena kerja-kerja organisasi tidak berjalan sebagaimana mestinya. Cenderung banyak konflik dalam

organisasi, baik antara pimpinan dengan bawahannya, maupun akibat munculnya kubu-kubu yang saling bersebrangan dalam organisasi. Akibatnya anggota organisasi bekerja berdasarkan kepentingannya masing-masing dan bukan untuk kepentingan bersama.

Selain karakter yang berbeda-beda, setiap pemimpin memiliki gaya masing-masing antara yang satu dengan yang lain. Ada pemimpin yang memiliki gaya demokratis, gaya otoriter, gaya pengawasan, dan gaya-gaya lainnya. Ada pula yang menerapkan gaya kepemimpinan situasional, yaitu gaya kepemimpinan yang disesuaikan dengan situasi dalam organisasi. Gaya seperti ini diterapkan karena karakter setiap orang dalam organisasi berbeda-beda sehingga diperlukan cara yang berbeda-beda dalam mempengaruhi mereka. Ada orang yang dapat dipengaruhi dengan cara lemah lembut, ada orang yang harus dipengaruhi dengan cara yang keras. Kondisi dalam organisasi juga biasanya berubah dari waktu ke waktu sehingga diperlukan penyesuaian gaya kepemimpinan. Dimana seorang pemimpin tidak bisa hanya menerapkan satu atau dua gaya kepemimpinan saja untuk dapat mengatur dan mengenalkan bawahan tetapi harus

menerapkan beberapa gaya disaat yang bersamaan atau diwaktu yang berbeda.

Organisasi pemerintah seperti Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sulawesi Tengah membutuhkan seorang pemimpin yang dapat menggerakkan roda organisasi dengan baik. Kepala Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sulawesi Tengah merupakan seorang pemimpin yang memiliki tugas menggerakkan anggota organisasi yang dipimpinnya agar roda organisasi dapat berjalan sebagaimana mestinya. Tentu dalam menjalankan tugas dan fungsinya sebagai pemimpin, memiliki karakter dan gaya kepemimpinan tersendiri yang akan diterapkan dalam menggerakkan bawahan. Bisa saja gaya yang diterapkan dalam kepemimpinannya adalah gaya demokratis atau gaya ototer. Selain itu, dapat pula menerapkan gaya kepemimpinan situasional tergantung dinamika yang terjadi dalam organisasi yang dipimpin.

Apalagi, ditengah situasi Pandemi Covid-19 seperti saat ini tentu diperlukan kemimpinan yang dapat menyesuaikan diri dengan kondisi yang terjadi. Sebab, terdapat protokol kesehatan yang harus dipatuhi oleh bawahan dalam menjalankan tugasnya. Dimana protokol kesehatan tersebut tentu memiliki dampak terhadap

kinerja bawahan. Seorang pemimpin harus bersikap lebih bijaksana dalam menyikapi kinerja bawahan yang mungkin berbeda dibandingkan dengan pada saat situasi normal.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kualitatif Tipe penelitian yang digunakan adalah deskriptif kualitatif. Sumber data dalam penelitian ini berasal dari data yang ada pada kantor Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sulawesi Tengah Teknis analisis data dalam penelitian ini menggunakan model analisis interaktif dari Miles & Huberman yaitu, pengumpulan data, reduksi data, Penyajian data, penarikan kesimpulan

HASIL DAN PEMBAHASAN

Gaya kepemimpinan yang digunakan oleh seseorang akan berpengaruh terhadap perilaku pengikut-pengikutnya, demikian halnya Gaya kepemimpinan Kepala Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sulawesi Tengah adalah pola perilaku seorang pemimpin dalam mengatur bawahan, merumuskan, serta menerapkan suatu pekerjaan dan tugas yang dilaksanakan oleh bawahan. Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku

yang dipergunakan seorang pemimpin pada saat mencoba mempengaruhi orang lain atau bawahan.

Berkaitan dengan hal tersebut gaya kepemimpinan Kepala Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sulawesi Tengah, penulis menganalisis berdasarkan teori Ronald Lippit dan Ralph K. White yang meliputi tiga gaya kepemimpinan, yaitu (1) Gaya kepemimpinan Otoriter, (2) Gaya kepemimpinan Demokratis, dan (3) Gaya kepemimpinan *Laissez-fire*.

1. Gaya Kepemimpinan Otoriter

Gaya kepemimpinan otoriter yang dimaksud dalam tulisan ini bukanlah penggunaan kekuasaan secara mutlak dan berlebihan sebagaimana layaknya diterapkan oleh pemimpin dinegara berbentuk kerajaan dengan sistem pemerintahan monarki. Gaya otoriter yang dimaksud disini hanya melihat Kepala Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sulawesi Tengah dalam memimpin organisasi pada Masa Pandemi Covid-19. Apakah tetap memperhatikan dan memperhitungkan keberadaan bawahan, menghargai pendapat dan saran bawahan. Sehingga dalam mengambil keputusan selalu melaksanakan musyawarah terlebih dahulu. Atau sebaliknya, tidak

memperhatikan keberadaan bawahan sehingga dalam membuat keputusan bawahan dipandang tidak perlu terlibat.

Penerapan gaya otoriter secara terus menerus dalam organisasi dalam waktu lama bisa memicu konflik dalam organisasi itu sendiri. Hal ini dipicu oleh sikap pimpinan yang arogan dan selalu ingin menang sendiri. Pimpinan tidak peduli dan tidak memperhitungkan keberadaan bawahan sebagai bagian dari organisasi. Pimpinan sudah tidak mendengarkan aspirasi dan kepentingan bawahan sebab bawahan dianggap sebagai anak buah yang bisa diperintah begitu saja menurut keinginan atasan.

Penerapan gaya kepemimpinan otoriter yang berlebihan secara terus menerus terhadap semua pegawai tentu dapat menimbulkan disharmonisasi antara atasan dengan bawahan. Dan ketika disharmonisasi tersebut terjadi pasti akan berdampak negatif terhadap kinerja bawahan maupun kinerja organisasi secara keseluruhan. Itulah sebabnya selama ini, Kepala Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sulawesi Tengah tidak menerapkan gaya otoriter secara terus-menerus. Kalaupun terpaksa harus bersikap otoriter, hanya dilakukan dalam situasi tertentu yang sifatnya memaksa dan

mengharuskannya mengambil keputusan cepat dan tepat sehingga tidak perlu meminta saran dan pendapat bawahan. Penerapan gaya otoriter hanya dilakukan terhadap kebijakan menyangkut hak dan kewenangan proregatif Kepala Dinas berdasarkan peraturan perundangan. Disini Kepala Dinas tidak perlu meminta saran dan pendapat bawahan, namun dapat mengambil keputusan sendiri karena merupakan hak proregatifnya. Oleh karena itu, kita dalam situasi tertentu harus bersikap otoriter, bukanlah otoriter dalam pengertian negatif dan merugikan orang lain, tetapi otoriter yang sifatnya positif dan justru untuk kepentingan organisasi. Artinya, terdapat situasi tertentu dimana Kepala Dinas harus mengambil keputusan sendiri tanpa melalui musyawarah kerana menyangkut kepentingan organisasi dan bukan kepentingan pribadi.

2. Gaya Kepemimpinan Demokratis

Gaya demokratis menekankan pengambilan keputusan dilakukan dengan mengedepankan musyawarah dan gaya ini harus diterapkan setiap pemimpin dalam rangka membangun suasana kekeluargaan dan rasa kebersamaan. Gaya kepemimpinan demokratis seperti ini telah

diterapkan oleh Kepala Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sulawesi Tengah.

Penerapan tersebut terlihat dalam kegiatan seperti rapat atau *sharing* pendapat dengan unsur pimpinan serta staf organisasi. Dalam pengambilan keputusan tertentu, bawahan tetap dilibatkan dalam memberikan sumbangan pemikiran atau gagasan berkenaan dengan kegiatan atau aktivitas organisasi. Gagasan yang disampaikan oleh bawahan menjadi salah satu bahan pertimbangan dalam pengambilan keputusan nantinya. Sehingga pelibatan bawahan tidak sekedar formalitas belaka, tetapi juga menjadi dasar dalam penentuan kebijakan pimpinan. Bahkan, dalam kegiatan tertentu hasil rapat dengan bawahan menjadi final atau keputusan akhir dari kebijakan yang akan dibuat pimpinan. Artinya, hasil keputusan rapat menentukan langkah organisasi kedepan dan pimpinan tidak dapat mengubah hasil rapat yang telah disepakati, lalu membuat keputusan sendiri secara sepihak.

Artinya, terdapat beberapa kebijakan organisasi yang tidak mutlak selalu berada ditangan Kepala Dinas selaku pimpinan yang memiliki kekuasaan tertinggi dalam organisasi. Namun, perlu diakui pula bahwa dalam suatu organisasi yang terdiri dari banyak orang tidak memungkinkan seorang

pimpinan mampu mengakomodasi 100% saran bawahan. Hal ini disebabkan terdapat sekian banyak pendapat yang berbeda-beda diantara setiap individu anggota organisasi. Sehingga dalam situasi seperti ini kepentingan organisasi atau pendapat mayoritas menjadi prioritas dan sebagian pasti ada yang tidak terakomodasi.

Jika pimpinan harus menerima dan memenuhi keinginan setiap individu anggota organisasi maka pengambilan keputusan sulit dilakukan dan akan menghambat kinerja organisasi. Tarik menarik kepentingan dan silang pendapat akan terus terjadi dan sulit menemukan kata sepakat. Oleh karena itu, pendapat yang diakomodasi pimpinan hanya pendapat yang dianggap tepat bagi kepentingan organisasi dan mewakili kepentingan semua orang dalam organisasi. Dan yang paling penting disini Kepala Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sulawesi Tengah telah mempraktekkan kepemimpinan yang cukup demokratis dalam mengambil keputusan. Meskipun tidak semua pendapat bawahan harus diakomodasi, tetap meminta dan mendengarkan saran pendapat bawahan terlebih dahulu sebelum mengambil keputusan.

Kepala Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sulawesi Tengah tidak menggunakan pendapat pribadinya dalam setiap pengambilan keputusan sehingga keputusan-keputusannya tetap mencerminkan aspirasi mayoritas bawahan. Sebab, dalam teori kepemimpinan yang ideal gaya kepemimpinan disebut partisipatif dan demokratis apabila memenuhi beberapa unsur, yaitu memberikan kesempatan kepada bawahan untuk mengemukakan gagasan atau ide-ide mereka, bawahan terlibat aktif dalam pengambilan keputusan serta eksekusi keputusan.

Gaya kepemimpinan demokratis telah diterapkan oleh Kepala Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sulawesi Tengah dalam mengendalikan bawahan serta menjalankan roda organisasi yang dipimpinnya. Mendengar aspirasi bawahan sebagai bahan pertimbangan dalam pengambilan keputusan. Selalu berupaya memberikan kesempatan kepada bawahan menyampaikan aspirasi dan gagasannya. Meskipun, disadari dan diakui bahwa sebagian aspirasi bawahan tidak dapat diakomodasi sebab konsep demokrasi juga memang tidak memaksakan bahwa semua pendapat dan saran harus diakomodasi.

Sebab, hal tersebut memang tidak mungkin dilakukan oleh pimpinan.

3. Gaya Kepemimpinan *Laissez Faire*

Gaya kepemimpinan ini mencerminkan sikap pemimpin sebagai simbol. Kepemimpinan dijalankan dengan memberikan kebebasan penuh pada orang yang dipimpin dalam mengambil keputusan dan melakukan kegiatan menurut kehendak dan kepentingan masing-masing. Sedangkan pemimpin memfungsikan dirinya sebagai penasehat. Kepala Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sulawesi Tengah tidak menerapkan gaya kepemimpinan *Laissez Faire* dalam memimpin organisasi. Gaya kepemimpinan seperti itu memang tidak cocok diterapkan dalam instansi pemerintah seperti Badan atau Dinas-Dinas.

Gaya kepemimpinan seperti ini memiliki beberapa kelemahan sehingga kurang tepat diterapkan dalam organisasi tertentu, antara lain; (1) bawahan bisa tidak terkontrol dan tidak terkendali sehingga bebas membuat keputusan yang kemungkinan menyimpang dan dapat merugikan organisasi. Selain itu, membuka peluang bawahan melakukan kesalahan-kesalahan dalam pekerjaannya karena tidak mendapat pengawasan secara ketat

dari atasan atau pimpinan. Jika hal seperti ini terjadi dapat menimbulkan kerugian, baik bagi diri individu bawahan maupun organisasi itu sendiri. Memberikan keleluasaan kepada bawahan untuk membuat keputusan secara bebas sama saja menyerahkan hak, tugas, wewenang, dan tanggungjawab pimpinan kepada bawahan.

Adapun dampak negatif yang dapat terjadi apabila bawahan diberikan kebebasan yang terlalu luas tanpa kontrol adalah penyalahgunaan kewenangan oleh bawahan. Sebab, bawahan seolah-olah menjadi pelaksana tugas, hak, dan fungsi pimpinan. Apalagi, ketika bawahan merasa telah diberikan kepercayaan penuh oleh pimpinan untuk melakukan tugas-tugas organisasi. Jika sudah demikian, pimpinan sulit mengetahui apa saja yang telah dikerjakan bawahan sebab kendali atasan terhadap bawahan menjadi hilang. Selain itu, mungkin saja terjadi kekacauan dalam organisasi ketika semua bawahan merasa berhak melakukan apa saja yang disukainya serta mengambil keputusan yang dianggapnya baik sesuai dengan keinginan pribadi masing-masing.

Namun, selain memiliki kelemahan gaya *laissez faire* juga sesungguhnya memiliki kelebihan. Adapun kelebihan

tersebut adalah keberadaan bawahan benar- benar dianggap penting dan sangat diperhitungkan. Ketika gaya kepemimpinan ini diterapkan, maka semua bawahan merasa dihargai keberadaannya dan sangat dibutuhkan oleh organisasi. Hal ini akan mendorong mereka untuk bekerja semaksimal mungkin guna memajukan organisasi. Kelebihan lainnya, bawahan menjadi lebih kreatif sebab mereka bebas mengungkapkan dan mengimplementasikan ide dan gagasan kedalam pekerjaannya. Bawahan bebas menunjukkan dan mengeksplorasi kelebihan, kemampuan, serta bakat yang dimiliki dalam melakukan pekerjaannya karena tidak dibatasi oleh ruang dan waktu. Kalaupun mereka melakukan kekeliruan kemungkinan tidak mendapat sanksi, melainkan hanya nasehat agar tidak mengulangi kesalahan yang sama

Setelah melihat kelebihan dan kekurangan gaya kepemimpinan *Laizzes faire*, Kepala Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sulawesi Tengah sepertinya memiliki pertimbangan sendiri untuk tidak menerapkan gaya kepemimpinan tersebut. Sebab sebagai pimpinan, ia bertanggungjawab dalam memastikan bahwa kinerja organisasi berjalan baik sehingga pengawasan atasan

kepada bawahan masih perlu dilakukan. Sebagai pimpinan, mungkin saja tidak ingin mengambil resiko jika terjadi peristiwa yang tidak diinginkan dalam pengelolaan organisasi. Apalagi, Dinas merupakan perpanjangan tangan pemerintah Provinsi dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Oleh karena itu, pegawai atau bawahan harus selalu diawasi oleh atasan untuk memastikan bahwa tugas-tugas organisasi dilaksanakan dengan baik dan benar. Dinas merupakan organisasi pemerintah dan dalam aktivitasnya memiliki pedoman tertentu yang harus menjadi acuan. Jika bawahan dibiarkan membuat keputusan sendiri tanpa diawasi, bisa saja melakukan tindakan yang tidak sejalan dengan tujuan dan fungsi Dinas yang dapat merugikan dan merusak nama baik organisasi.

Bagi Kepala Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sulawesi Tengah, mungkin belum saatnya menerapkan gaya kepemimpinan *Laissez Faire* pada organisasi yang dipimpinnya. Keleluasaan bagi bawahan dalam mengambil keputusan hanya boleh diberikan terhadap masalah-masalah yang sifatnya teknis dan operasional. Misalnya, bagaimana agar pekerjaan bisa berjalan cepat, maka bawahan boleh dan bebas berinovasi dalam

menciptakan sistem yang bisa mempercepat penyelesaian tugas. Namun, menyangkut masalah yang prinsipil, bawahan harus mendapat kontrol dari atasan. Oleh karena itu, tindakan tidak memberikan keleluasaan secara mutlak kepada bawahan untuk mengambil keputusan dalam segala pekerjaan adalah tindakan yang memang masih perlu dilakukan.

KESIMPULAN

Kepala Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sulawesi Tengah tidak menerapkan gaya kepemimpinan otoriter dan gaya kepemimpinan *Laizzes Faire* dalam memimpin organisasi. Sebab gaya kepemimpinan tersebut dianggap tidak tepat diterapkan dalam organisasi pemerintah seperti Dinas. Kepala Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sulawesi Tengah menerapkan gaya kepemimpinan demokratis, yaitu gaya kepemimpinan yang mengedepankan musyawarah dalam melakukan pengambilan keputusan, yaitu pengambilan keputusan melibatkan bawahan atau anggota organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Hadari Nawawi. 2003. *Kepemimpinan Mengefektifkan Organisasi*. Gadjah Mada University Press. Yogyakarta.
- Harbani, Pasolong 2008, *Kepemimpinan Birokrasi*, Bandung, CV. Alfabeta, 2008,
- Mangkunegara Prabu Anwar. 2006. *Evaluasi Kerja Sumber Daya Manusia*. PT Rafika Aditama. Bandung.
- Nogi Hassel. 2005. *Manajemen Publik*. Gramedia Widiasarana Indonesia. Jakarta.
- Rivai Veithzal. 2004, *Kiat Memimpin Abad ke 21*. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Robbins, Stephen. P. 2006, *Perilaku Organisasi*. Gramedia. Jakarta
- Sulistiyani, Ambar Teguh. 2008. *Kepemimpinan Profesional Pendekatan Leadership game*. Gava Media. Yogyakarta.
- Syafei Kencana Inu. 2003. *Kepemimpinan Pemerintah Indonesia*. Aditama. Bandung.
- Thoha Miftha. 2001. *Kepemimpinan Dalam Manajemen Suatu Pendekatan Perilaku*. Gadjah Mada. Jakarta
- Utomo, Warsito. 2010. *Kepemimpinan*. Pustaka Pelajar. Yogyakarta.
- Yukl, Gary, 2005. *Kepemimpinan dalam Organisasi*. Edisi kelima, Jakarta.