

Analisis Gaya Kepemimpinan Kepala Bidang Pengelolaan Daerah Sungai Dan Hutan Lindung (PDASHL) Dinas Kehutanan Provinsi Sumatera Barat

Hanifah Nilau Putri¹, Hafidh Al Arief², Abdul Harits³, Jesica Anggia Fahrezy⁴

^{1,2,3,4} *Administrasi negara, Universitas Negeri Padang*

ARTICLE INFO	Abstract
Article History: Accepted : Juni Fixed : Juni Approved : Juni	<p><i>The purpose of this study was to determine how the application of leadership styles in the field of Watershed Management and Protected Forests (PDASHL). The West Sumatra Forestry Service is one of the government agencies engaged in forestry including forest management, natural resource conservation, and watershed management. This PDASHL division is tasked with implementing policies in the field of increasing the carrying capacity of watersheds and protected forests. The research method used is a qualitative research method with a descriptive approach. This method describes or explains the existing problems by providing answers to the problems raised. The technique used to collect data is interviews and observations that aim to determine the application of leadership styles in local government organizations. In this study using a sample of two people who work in the field of PDASHL. It can be concluded that based on the results of the study, there are four types of leadership styles applied in the PDASHL field, namely directive leadership style, supportive leadership style, participatory leadership style, and achievement-oriented leadership style. but of the four types of leadership styles, there is one leadership style that stands out the most, namely the participatory leadership style.</i></p>
Keywords: <i>leadership style leader</i>	
	Abstraks
Kata Kunci: <i>Gaya kepemimpinan pemimpin</i>	<p>Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana penerapan gaya kepemimpinan di bidang Pengelolaan Daerah Aliran Sungai dan Hutan Lindung (PDASHL). Dinas Kehutanan Sumatera Barat merupakan salah satu instansi pemerintah yang bergerak di bidang kehutanan meliputi pengelolaan hutan, konservasi sumber daya alam, dan pengelolaan daerah aliran sungai. Bidang PDASHL ini bertugas melaksanakan kebijakan di bidang peningkatan daya dukung daerah aliran sungai dan hutan lindung. Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian kualitatif dengan pendekatan deskriptif. Metode ini menggambarkan atau menjelaskan permasalahan yang ada dengan memberikan jawaban atas permasalahan yang dikemukakan. teknik yang digunakan untuk mengumpulkan data yaitu wawancara dan observasi yang bertujuan untuk mengetahui penerapan gaya kepemimpinan pada organisasi pemerintah daerah. Dalam penelitian ini menggunakan sampel yang berjumlah dua orang yang bekerja di bidang PDASHL. Dapat disimpulkan berdasarkan hasil penelitian</p>
DOI: 10.21107/jsmb.v9i1.15144	

	<p>terdapat empat jenis gaya kepemimpinan yang diterapkan dalam bidang PDASHL, yaitu gaya kepemimpinan direktif, gaya kepemimpinan suportif, gaya kepemimpinan partisipatif, dan gaya kepemimpinan berorientasi prestasi. namun dari keempat jenis gaya kepemimpinan tersebut, ada satu gaya kepemimpinan yang paling menonjol yaitu gaya kepemimpinan partisipatif.</p>
<p><i>Correspondence:</i> Name: Hanifah Nilau Putri Email: hanifanilauputri@gmail.com</p>	<p>ISSN: 2355-9543 (Print) ISSN: 2460-3775 (Online)</p>

PENDAHULUAN

Suatu organisasi di lingkungan masyarakat yang bersifat formal maupun non formal pasti mempunyai seseorang yang memiliki peran penting yang disegani dari anggota lain. Orang yang memiliki peran penting tersebut biasanya disebut pemimpin. Kemampuan seorang pemimpin haruslah dapat mempengaruhi orang lain, kemampuan ini hanya dilakukan bagi orang yang bisa memegang kekuasaan agar organisasi dapat berjalan dengan baik. Pemimpin diangkat dan ditunjuk untuk menjalankan tanggungjawab serta di percayakan untuk dapat mengatur orang lain. Peran pemimpin dalam organisasi diperlukan sekali dalam menjalankan organisasi dan dapat mengelola sumber daya manusia di dalam organisasi.

Pandji anoraga menyatakan bahwa pemimpin mempunyai keahlian yang dimiliki oleh pemimpin dalam mengatur bawahan melalui sarana komunikasi baik secara langsung ataupun tidak langsung. Kemampuan pemimpin saat mempengaruhi sumber daya manusia adalah faktor utama sebagai tolak ukur bagaimana sebuah organisasi ke depannya dalam konteks untuk mencapai tujuan bersama sebagaimana ditetapkan. Keberhasilan suatu organisasi pastinya ditentukan pada kinerja individu di dalamnya dalam menjalankan tugas masing masing.

Untuk menciptakan kondisi yang demikian, pemimpin dapat menciptakan suatu usaha demi meningkatkan kualitas sekaligus kinerja pegawai secara optimal. Sebab bagaimanapun juga pegawai merupakan aset dari sebuah organisasi yang mempunyai peran penting pada suatu organisasi. Organisasi harus mengelola pegawai dengan baik. Apabila mereka termotivasi, maka besar kemungkinannya untuk meningkatkan produktifitas dan menopang kinerja pada organisasi.

Peran seorang pemimpin sangatlah penting dalam mewujudkan tujuan dari suatu organisasi yang diinginkan termasuk organisasi pada organisasi pemerintah salah satunya pada Kantor

Dinas Kehutanan Provinsi Sumatera Barat yang banyak berhubungan pada pelayanan umum dibidang inventarisasi dan penatagunaan hutan lahan dan perlindungan hutan serta tugas pembantuan.

Dinas Kehutanan Provinsi Sumatera Barat ialah salah satu instansi pemerintah yang bertugas pada bidang kehutanan. Sebagai sebuah instansi pemerintah yang menjalankan fungsi, tentu saja ukuran kinerja pegawai di Kantor Dinas Kehutanan Provinsi Sumatera Barat dapat dilihat pada kemampuan diri pegawai bertanggung jawab melaksanakan fungsinya. Penelitian ini memfokuskan pada bidang PDASHL di Kantor Dinas Kehutanan Provinsi Sumatera Barat. Bidang ini memiliki tugas untuk pelaksanaan perumusan dan realisasi kebijakan di bidang peningkatan daya dukung daerah aliran sungai dan hutan lindung.

Berikut ini beberapa data awal penelitian terkait dengan kondisi konkret di lingkungan Dinas Kehutanan Provinsi Sumatera Barat bidang PDASHL sebagai berikut: Pada saat waktu bekerja, salah satu pegawai memilih berada di luar ruangan, sehingga pelaksanaan fungsi dan tanggung jawab karyawan terabaikan. Salah seorang pegawai melimpahkan pekerjaannya kepada pegawai lain sehingga ia tidak melaksanakan pekerjaannya dengan benar.

Thoha (2003) menyebutkan hal-hal seperti di atas terjadi karena penerapan gaya kepemimpinan yang tidak tepat, akibatnya kinerja karyawan tidak sesuai dengan yang di harapkan. Gaya pemimpin yang diharapkan para pegawai ialah perilaku pimpinan di duga dapat menjadi penyebab dari kepuasan bagi pegawai, dapat diketahui bahwa gaya kepemimpinan yang sesuai dapat mempengaruhi kinerja para pegawai. Oleh karena itu peneliti ingin mengetahui bagaimana penerapan gaya kepemimpinan kepala bidang di bidang PDASHL.

Dari fenomena permasalahan tersebut peneliti tertarik untuk mengetahui bagaimana penerapan gaya kepemimpinan. Maka peneliti mengambil judul "Analisis Gaya Kepemimpinan

Kepala Bidang PDASHL Dinas Provinsi Sumatera Barat”.

TINJAUAN PUSTAKA

a. Pengertian kepemimpinan

Setiap individu tentu saja pernah menjadi seorang pemimpin, baik itu di lingkungan sekolah, di dalam bekerja, maupun untuk dirinya sendiri. Hal itu akan membantu kita dalam mengeluarkan kualitas serta gaya kepemimpinan yang ada pada diri seseorang. Pengertian kepemimpinan sebagaimana yang dapat kita ketahui yang berasal dari kata “pimpin” berarti dapat menuntun dan menjadi pilar utama dalam kehidupan berorganisasi, yang menjadikan dirinya sebagai contoh agar dapat ditiru oleh bawahan.

Kepemimpinan merupakan upaya mempengaruhi antara atasan dengan bawahan di dalam sebuah organisasi yang dapat secara bersama-sama mencapai tujuan organisasi tersebut (William G. Scott:1962). Pendapat lain mengatakan kepemimpinan merupakan penerapan dari pola tingkah laku seorang pemimpin dalam tindakan yang dilakukan maupun dari kata-kata seorang pemimpin yang di dengar oleh orang lain (Hersey:2004).

Pemimpin itu bukan hanya memerintah orang di yang ada dibawahnya, melainkan seorang pemimpin itu akan membimbing dan membawa rekannya ke arah yang positif. Mereka dapat membuat sesuatu hal baru, mengarahkan ingin kemana arah tujuan dan juga menetapkan visi yang dapat memotivasi bawahan. Kepemimpinan memberikan arah bagaimana mengatur arah kemana kita harus melangkah dan bagaimana cara kita untuk mencapai keberhasilan dalam organisasi. Dimana saat pemimpin akan menggapai tujuan, pemimpin harus memanfaatkan keterampilan manajemen mereka untuk menuntun orang-orang kepada tujuan akurat dan efisien.

b. Fungsi kepemimpinan

Terdapat 3 (tiga) Fungsi Teori Kepemimpinan sebagai berikut: 1) Perencanaan Kepemimpinan (Leadership Planning), Dengan mempelajari teori kepemimpinan, pemimpin dapat mengetahui teori kepemimpinan yang mana yang akan diterapkannya dalam kegiatannya dan langkah untuk menjadi pemimpin yang baik. Sebagai anggota, kita juga paham bagaimana berhadapan dengan pemimpin. 2) Pelaksanaan Kepemimpinan (Leadership Organizing). Pemimpin dapat mengimplementasikan teori kepemimpinan yang sudah dipahaminya dan

disesuaikan dengan kenyataan di lapangan yang sering berbeda dengan teori yang ada. 3) Evaluasi Kepemimpinan (Leadership Evaluating). Pemimpin dapat belajar dari kesalahan mengapa gagal atau tidak sesuai dengan hasil yang diinginkan dalam menerapkan satu teori kepemimpinan dan dapat mempertimbangkan teori kepemimpinan lainnya yang dapat diterapkan untuk memperbaiki kesalahan sebelumnya.

c. Macam gaya kepemimpinan

Macam gaya kepemimpinan menurut House dalam Robbins (2006) dapat dibedakan sebagai berikut:

1) Kepemimpinan Direktif

Gaya kepemimpinan ini disebutkan sebagai perilaku pemimpin yang memiliki hubungan yang positif sehingga dapat memberikan kepuasan dan juga harapan bagi bawahan, maka gaya ini dominan kepada perilaku atasan yang selalu memberikan perintah atau tugas khusus (House dalam Robbins:2006). Davis dan Newstrom (2006) mengatakan kepemimpinan direktif menetapkan pemimpin berada di puncak kuasa sehingga ia memegang keputusan tertinggi, pemimpin merancang lingkungan kerja yang nyaman bagi para anggotanya, sehingga anggota mengikuti perintah apa saja yang diperintahkan kepadanya. Begitu pun dalam Evans dalam Amirullah dan Budiyono (2004) kepemimpinan direktif ialah gaya kepemimpinan yang menggambarkan anggota telah menyadari hal yang dibutuhkan dan diinginkan oleh pemimpin sehingga bawahan mengikuti arahan yang diberikan oleh pemimpin. Menurut Siagian (1999) Kepemimpinan direktif memiliki hubungan yang saling terkait dan memiliki hubungan positif dengan kepuasan dan harapan.

Berdasarkan pendapat ahli di atas maka diberi kesimpulan bahwa gaya kepemimpinan ini menjelaskan gaya kepemimpinan yang memusat pada tanggungjawab tugas, dimana pemimpin akan memberikan arahan dan dorongan untuk menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepada anggota dan dalam mengendalikan masalah yang timbul pemimpin sangat tegas terhadap pengambilan keputusan yang dapat menyelesaikan masalah dari pengerjaan tugas bawahan.

2) Kepemimpinan Suportif

Gaya kepemimpinan ini yaitu gaya kepemimpinan yang selalu siap memberikan dukungan terhadap segala permasalahan yang terjadi pada bawahan, banyak didekati dan menyenangkan perasaan para karyawan (House dalam Robbins:2006). Winardi (2000) mengatakan

pemimpin membangun lingkungan kerja yang sehat yang membuat bawahan menjadi diperhatikan sehingga mewujudkan ambisi pada setiap bawahan dalam menyelesaikan tugas se sempurna mungkin, dapat bekolaborasi dengan rekan kerja lain, serta menumbuhkan keahlian dan aspirasinya sendiri.

Kepemimpinan suportif ialah melihat dari perilaku pemimpin yang menunjukkan sikap yang ramah, mudah ditemui dan bersifat terbuka pada bawahan (Evans:2004). Kepemimpinan yang kooperatif melibatkan perilaku pemimpin dalam memperhatikan kesejahteraan bawahannya sehingga dapat memenuhi kebutuhan bawahan. Sedangkan menurut (Siagian:1999) kepemimpinan dengan gaya ini menjelaskan permasalahan organisasi sehingga bawahan ikut memberikan dukungan dan merumuskan solusi dari permasalahan. Gaya kepemimpinan pendukung bisa dikatakan dengan perilaku atasan yang mendahulukan hubungan kerja kemanusiaan di atas segalanya.

Berdasarkan pendapat para ahli gaya kepemimpinan pendukung dalam penerapannya benar-benar memberikan dukungan materi maupun dukungan personalitas pada bawahan dalam situasi positif maupun negatif.

3) Kepemimpinan Partisipatif

Gaya kepemimpinan partisipasi berarti pemimpin memerlukan dan meminta saran-saran bawahan dalam menetapkan keputusan sehingga peran bawahan sangat diperlukan dalam gaya kepemimpinan partisipasi ini (House dalam Robbins:2006). Ciri dari gaya kepemimpinan ini dengan memberikan kesempatan pada bawahan untuk terlibat aktif dalam halnya menetapkan tujuan, menetapkan keputusan bersama dan menguraikan perintah yang diberikan (Luthans dalam Nawawi:2003).

Kepemimpinan partisipatif merupakan kepemimpinan yang menyertakan bawahan dalam membuat keputusan dan selalu menerima saran-saran atau pendapat bawahannya dalam penyelesaian pekerjaan (Evans dalam Amirullah dan Budiyono:2004). Berarti Kepemimpinan ini pemimpin ingin berberkonsultasi dengan bawahan dan bersama-sama dalam menetapkan keputusan. Kepemimpinan partisipasi ini sangat cocok diterapkan sehingga membuat pemimpin dan bawahan memiliki rasa kekeluargaan dan saling membutuhkan satu sama lain. tindakan pemimpin dalam menerima opini dan saran para bawahan, membangun keikutsertaan, dalam pembuatan keputusan dan mencukupi keinginan di tempat

kerja mereka (Daf:2003). Menurut pendapat selanjutnya kepemimpinan partisipatif yaitu pemimpin selalu menerima ide anggota dalam hal pengambil keputusan dan selanjutnya dapat dipertimbangkan sehingga mudah dalam pengambilan keputusan (Siagian:1999). Dengan gaya kepemimpinan partisipasi peran bawahan merasa senang karena ikut dilibatkan dan merasa dihargai dapat berkolaborasi dalam berbagai penyelesaian masalah, dengan sikap pemimpin seperti ini akan berdampak kepada loyalitas anggota sehingga mereka memiliki rasa bertanggung jawab dalam kelancaran pengoperasiannya (Sutarto:2001).

4) Kepemimpinan Orientasi Prestasi

Kepemimpinan orientasi prestasi berarti pemimpin yang membawakan tantangan yang menarik bagi para bawahan dan bawahan merasa semakin terpacu untuk mencapai tujuan utama organisasi, karena pemimpin membawakan tantangan yang menarik maka secara langsung akan membuat bawahan melaksanakan tugas dan fungsi dengan baik. Semakin tinggi orientasi pemimpin akan prestasi, maka semangat bawahan semakin tinggi dan bawahan makin banyak yang percaya diri akan memberikan sebuah pelaksanaan kerja yang efektif dan efisien (House dalam Robbins:2006).

d. Penelitian terdahulu

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya terletak pada lokasi penelitian, populasi dan penentuan bidang instansi yang akan diteliti. Sedangkan kemiripan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya ialah adanya kemiripan konsep dan teknik pengumpulan data yang sama yaitu menggunakan teknik wawancara.

METODE PENELITIAN

Jenis dari Penelitian ini adalah penelitian kualitatif yang menggunakan pendekatan deskriptif. Dalam Afrizal (2015) penelitian kualitatif didefinisikan sebagai jenis penelitian yang temuan-temuannya tidak diperoleh melalui prosedur statistik atau bentuk hitungan lainnya. Objek yang digunakan pada penelitian ini adalah bidang PDHSAL, sedangkan subjek yang digunakan pada penelitian ini adalah pegawai pada bidang PDHSAL.

Populasi penelitian ini adalah semua pegawai di bidang PDASHL. Metode pengambilan sampel dengan menggunakan metode purposive sampling artinya memakai kriteria yang telah dipilih oleh sang peneliti.

Metode pengumpulan data menggunakan observasi, analisis dokumen dan wawancara. Metode analisis data pada penelitian ini menggunakan analisis deskriptif. Analisis data dilakukan dengan cara mengorganisasikan data, membagi ke dalam unit-unit, melakukan sintesa, menyusun sehingga membentuk pola, menyortir nama yang penting dan yang akan di pelajari, dan membuat kesimpulan yang dapat diceritakan kepada orang lain. Namun kesimpulan tersebut bersifat sementara dan umum.

Untuk pengumpulan data konkrit peneliti melaksanakan beberapa teknik pengumpulan data sebagai berikut: Observasi, dalam penelitian ini peneliti melakukan observasi langsung ke bidang PDASHL untuk mengamati keadaan lingkungan sekitar, observasi dilakukan secara non partisipan, dimana peneliti berperan hanya sebagai pengamat. Wawancara, wawancara dilakukan dengan berdialog dengan pegawai yang bekerja di bidang PDASHL. Hasil wawancara kemudian dituangkan dalam bentuk tertulis dan dianalisis. Dokumentasi, dalam melakukan observasi dan wawancara penelitian juga mengambil dokumentasi dari kegiatan penelitian.

PEMBAHASAN

Pembahasan ini akan mengidentifikasi empat gaya kepemimpinan menurut House dalam Robbins (2006), Maka peneliti menganalisis gaya kepemimpinan yang diterapkan bidang PDASHL sebagai berikut :

Gaya kepemimpinan direktif

Gaya kepemimpinan direktif dari segi visi dan artikulasi, pemimpin dengan gaya direktif mempunyai hubungan positif dengan kepuasan serta harapan bawahan (House dalam Robbins:2006). Menurut Davis dan Newstrom (2006) kepemimpinan direktif adalah pemimpin yang memegang pengambilan keputusan bagi dirinya sendiri dan punya kuasa untuk mengatur organisasi, pemimpin mengatur situasi kerja yang rumit bagi para pegawai, lalu pegawai melaksanakan perintah pemimpin yang diberikan kepadanya serta pemimpin juga berwenang penuh serta mempunyai tanggung jawab sepenuhnya.

Hal ini dipertegas dari hasil wawancara dengan narasumber yaitu:

“kabid PDASHL menjelaskan tugas-tugas apa yang harus diselesaikan oleh pegawai, sehingga pegawai dapat menjalankan tugasnya sesuai arahan dari pemimpin. Dalam menjalankan tugasnya kabid selalu

terlibat dalam setiap pelaksanaan tugas di bidang PDASHL dan juga kabid mencetuskan keputusan yang bersifat penting”

Dari hasil analisa yang penulis lakukan, pemimpin telah membahas mengenai wewenang yang diberikan dan pemimpin memberikan pelajaran secara tidak langsung agar bawahan memahami alasan kenapa mereka melaksanakan pekerjaan tersebut sehingga pegawai melaksanakan wewenang tidak hanya sebatas pekerjaan tetapi melaksanakannya dalam penuh hati-hati bahkan dapat melebihi pekerjaan yang dikerjakan untuk memberikan hasil yang memuaskan bagi pemimpin.

Pemimpin gaya direktif dapat dikatakan telah menetapkan hubungan yang jelas tentang garis komando. Dalam wawancara narasumber menyebutkan sebagai berikut:

“pemimpin telah menetapkan hubungan yang jelas, karena organisasi itu dapat melangkah tergantung pada pemimpin. Terdapat garis komando yang jelas, hal ini dapat secara langsung membuat semua orang yang berada di organisasi tersebut dapat memahami perannya masing-masing. Contohnya kabid menjelaskan instruksi untuk semua pegawai wajib menghadiri rapat, tapi pada suatu ketika beberapa pegawai tidak mematuhi perintah, maka pemimpin membuat peraturan baru yang harus dipatuhi oleh semua pegawai. Peraturannya yaitu pegawai wajib hadir 30 menit sebelum jam rapat”.

Hal ini membuktikan bahwa gaya kepemimpinan kabid PDASHL menggunakan gaya kepemimpinan direktif pada hal menjelaskan tugas-tugas yang harus dikerjakan oleh pegawai, menerapkan garis komando yang jelas, selalu memberitahukan apa yang harus dikerjakan dan dalam halnya mengontrol pegawai tidak selalu menggunakan hadiah dan hukuman. Seperti yang dikatakan (Davis:2006) pemimpin memegang kuasa dan berwenang penuh dalam menentukan keputusan.

Gaya Kepemimpinan Suportif

Kepemimpinan suportif ialah gaya yang berkenan menjelaskan setiap permasalahan yang terjadi kepada bawahan sehingga kabid dan anggotanya dapat saling mendukung, dekat dengan pegawai dan menyenangkan perasaan para pegawai (House dalam Robbins:2006). Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan, narasumber mengatakan sebagai berikut:

“Sebagai contoh, kabid dan pegawai di bidang PDASHL dalam beberapa momen melakukan hal bersama-sama seperti sarapan pagi bersama, istirahat bersama, hingga pergi ke suatu acara juga bersama-sama. Kabid PDASHL memang menganggap pegawai orang-orang terdekat, contoh kedekatannya yaitu ketika ada anggota keluarga dari pegawai sedang sakit maka kabid mengajak semua pegawainya untuk melihat anggota keluarga pegawai yang sakit tersebut”.

Gaya kepemimpinan seperti ini menciptakan suasana hangat dan kedekatan seperti yang dilakukan oleh Kabid PDASHL dengan pegawainya. Sedangkan pendapat lain juga disampaikan oleh narasumber kedua, mengatakan bahwa:

“contoh lain kabid juga sangat mendukung pegawainya yaitu kabid memperhatikan konflik yang terjadi pada karyawannya karena terbukti dari penengah dalam penyelesaian permasalahan yang terjadi”.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan, peneliti menganalisis bahwa kabid mengasumsikan hubungannya terhadap setiap pegawainya dengan menganggap pegawai di Bidang PDASHL sebagai keluarga, sehingga tidak ada kecanggungan antara atasan dan bawahan, dan juga ini yang menjadi alasan mengapa pegawai di Bidang PDASHL seperti saudara karena sudah mengenal satu sama lain.

Gaya kepemimpinan partisipatif

Gaya kepemimpinan partisipatif selalu memerlukan idea atau saran bawahannya dan partisipasi dari bawahan diperlukan dalam pengambilan suatu keputusan (Evans dalam Amirullah dan Budiyo:2004). Kepemimpinan partisipatif berarti bahwa pemimpin berdiskusi dengan bawahan mengenai pengambilan keputusan. Dengan gaya partisipasi seperti ini keikutsertaan bawahan dengan atasan lebih menyenangkan karena bawahan merasa telah berpartisipasi dalam penyelesaian berbagai macam masalah sehingga membuat bawahan merasa diperlukan kehadirannya (Sutarto:2001).

Hal ini juga disampaikan narasumber saat sesi wawancara sebagai berikut:

“pemimpin sudah baik, karena selalu mengajak pegawai bersama-sama merumuskan tujuan”.

Hasil wawancara menunjukkan pemimpin bekerjasama dengan pegawai dalam menyusun tugas, contohnya dalam membuat peraturan, pemimpin mengikutsertakan pegawai, pimpinan

selalu menanyakan saran dari pegawai lalu merumuskannya dan tercipta keputusan yang akan ditaati bersama. Setelah mendapatkan keputusan bersama barulah peraturan tersebut dijalankan dan jika pegawai tidak melaksanakannya sesuai yang telah disepakati bersama maka akan disesuaikan dengan SOP yang berlaku.

Berdasarkan data wawancara Kabid menggunakan ide pegawai saat mengambil keputusan, seperti halnya yang disampaikan oleh narasumber sebagai berikut:

“pengambilan keputusan yang dilakukan oleh kabid PDASHL secara keseluruhan melibatkan keikutsertaan pegawai dengan memberikan ide dan pendapat mereka agar perkembangan kedepan dengan harapan pegawai tidak sekedar hanya menyelesaikan tugas tetapi juga memiliki rasa memiliki bidang ini dengan sepenuh hati dan dapat dapat merealisasikan kemampuan atau pendapat terpendam pegawai dalam rangka menciptakan organisasi yang lebih baik”.

Pengambilan keputusan yang dilakukan oleh Kabid PDASHL lebih sesuai dengan gaya kepemimpinan partisipasi dimana pemimpin mengikutsertakan pegawai dalam pengambilan keputusan dan selalu dibicarakan bersama-sama sehingga tercipta keputusan bersama. Pemimpin juga mendorong semangat para pegawai agar dapat menjadi sebagai pelaku yang hebat dalam berbagai hal terkhususnya dalam proses pemecahan masalah yang terjadi di dalam organisasi, karena pegawai tidak hanya sebagai pelaku keputusan tetapi juga pelaku dalam proses pemecahan masalah.

Gaya kepemimpinan orientasi prestasi

Gaya kepemimpinan orientasi prestasi, yaitu kepemimpinan yang melihat pegawai dari hasil dalam mewujudkan tujuan utama, dan juga melaksanakan secara baik agar hasilnya efektif dan efisien (House dalam Robbins:2006). Dapat disimpulkan gaya orientasi prestasi ini memperhatikan hasil pegawai dan memberikan dorongan agar selalu memberikan hasil yang memuaskan. Dalam hasil wawancara, narasumber menyebutkan sebagai berikut:

“bahwa tidak ada pemberian yang berlebihan kepada para pegawai berprestasi, karena biasanya hanya ucapan pujian saja”.

Sayangnya, pemimpin tidak fokus pada hal ini, padahal memberikan hadiah kepada pegawai berprestasi dapat meningkatkan motivasi kerja pegawai. Dengan mengetahui perolehan yang

dicapai pegawai dan menyiapkan hadiah tentunya akan membuat semangat meningkat.

Pimpinan menekankan pekerjaan dengan menfokuskan pada tujuan dan hasil. Hal ini terlihat saat Kabid PDASHL tetap produktif sepanjang hari kerja dengan memanfaatkan setiap waktunya untuk menyelesaikan tugas-tugas kecil dan sederhana selagi menunggu item lain yang bergantung pada orang lain untuk maju.

Pimpinan memberikan arahan dalam mengerjakan tugas yang benar, sehingga pada saat wawancara narasumber menjawab dengan senang:

“saya senang bekerja di bawah pemimpin yang memberikan saya arahan dalam mengerjakan tugas yang benar dan saya juga senang apabila pimpinan mengapresiasi hasil pekerjaan dan memberikan evaluasi untuk peningkatan dimasa yang akan datang”.

Berdasarkan kutipan wawancara secara tidak langsung pemimpin memberikan pancingan yang menarik bagi bawahan dan mendorong bawahan tercapainya suatu tujuan bersama sehingga juga membuat bawahan melaksanakan dengan baik, Semakin pemimpin memperhatikan prestasi para bawahan maka semakin banyak juga bawahan akan yakin dapat mengerjakan pekerjaan secara efektif.

KESIMPULAN

Setelah melakukan penelitian tentang penerapan gaya kepemimpinan Kepala Bidang PDASHL, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

penerapan gaya kepemimpinan Kepala Bidang PDASHL di Dinas Kehutanan Provinsi Sumatera Barat tidak hanya menerapkan satu gaya kepemimpinan saja, tetapi menerapkan empat macam gaya kepemimpinan yaitu gaya kepemimpinan, direktif, suportif, partisipatif dan berorientasi prestasi.

1) dari keempat macam gaya kepemimpinan yang diterapkan di bidang PDASHL, ada satu gaya kepemimpinan yang paling menonjol, yaitu gaya kepemimpinan partisipatif dan gaya yang paling

rendah diterapkan di Bidang PDASHL adalah gaya kepemimpinan berorientasi prestasi.

2) Salah satu faktor keberhasilan Bidang PDASHL mencapai tujuannya salah satunya di tentukan oleh gaya kepemimpinan yang telah diterapkan oleh Kepala Bidang PDASHL.

REFERENSI

- Afrizal, (2015). Metode Penelitian Kualitatif: Sebuah Upaya Mendukung Penggunaan Penelitian Kualitatif dalam Berbagai Disiplin Ilmu. Jakarta: PT Raja.
- Adi, L. (2015). Gaya Kepemimpinan Camat (Studi Kasus di Kecamatan Toapaya Kabupaten Bintan), Program Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Maritim Raja Ali Haji.
- Dirham. 2019. Gaya Kepemimpinan dan kepemimpinan. Yogyakarta: Graha ilmu.
- Peter, G. N. (2013). *Kepemimpinan* (6th ed.). Jakarta: PT Indeks.
- Richard, L. H., Robert, C. G., & Gordon, J. C. (2012). *Leadership: Enhancing the Lessons of Experience* (7th ed.). McGraw-Hill Education.
- Saleem, H. (2015). The Impact of Leadership Styles on Job Satisfaction and Mediating Role of Perceived.
- Sunarsi, D. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pendidik Yayasan Marvin. *Inovasi*, 5(1), 1-18.
- Sunaryanto,dkk. Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Puskesmas Terhadap Kepuasan Pegawai di Puskesmas Payung Sekaki Kota Pekanbaru tahun 2020. *Media Kesmas (public health media)*.
- Tambunan, T. S. 2018. Pemimpin dan Kepemimpinan. Yogyakarta:Graha ilmu.
- Utari sari. 2020. Macam Gaya Kepemimpinan. *Jurnal Pustaka Ilmiah*. Yogyakarta : Graha ilmu