

HIERARKI PRILAKU ORGANISASI MELALUI DISTORSI KOMUNIKASI KEPEMIMPINAN

Studi : Efek communication leadership terhadap produktifitas kerja
Dinas Pertanian dan Perkebunan Kab. Enrekang

Arsal, Hariyanti Hamid, Jamaluddin Ahmad

Magister Administrasi Publik STISIP Muhammadiyah Rappang

Sidenreng Rappang, Indonesia

Arfitfit@yahoo.co.id, tantistisip@yahoo.co.id, jahmadlado@yahoo.co.id

ABSTRAK – Kualitas kepemimpinan yang masih rendah belum berkualitas, profesional dan bertanggung jawab, Sering kali terjadi pekerjaan di kantor yang selesai tidak sesuai jadwal sehingga produktifitas kerja lebih berat pada output (hasil) dan tidak banyak mempertimbangkan aspek pada *outcomes*, dimana *outcomes* dari suatu program kerja pada akhirnya akan menjadi sebuah evaluasi baik-buruknya suatu kinerja pegawai tersebut. Tujuan utamanya adalah peranan Kepemimpinan sebagai interpersonal roles, informasional roles dan Desicional roles terhadap Produktifitas Kerja. Tipe kepemimpinan sangat berperan penting tercapainya organisasi. observasi, wawancara, dokumentasi dan sebuah rasio pada produktifitas di Dinas Pertanian dan Perkebunan Kabupaten Enrekang, menunjukkan bahwa tipe perilaku kepemimpinan, komunikasi dalam rangka mewujudkan reformasi birokrasi yang lebih baik, professional.

Kata Kunci — *Tipe Kepemimpinan, Komunikasi, Produktifitas kerja.*

I. PENDAHULUAN

Keberhasilan atau kemunduran suatu organisasi tergantung pada keahlian dan keterampilan pegawainya masing-masing yang bekerja didalamnya, seorang pimpinan harus melakukan suatu langkah manajemen agar tujuan organisasi dapat tercapai. Keberhasilan suatu organisasi dapat tercapai apabila manajemen kinerjanya didalam melaksanakan tugas dan

tanggungjawabnya dikantor berjalan dengan baik. Manusia yang berada dalam organisasi tersebut harus selalu mempunyai sikap yang responsive terhadap lingkungan termasuk tuntutan untuk meningkatkan kinerjanya. Produktifitas yang belum maksimal akan memungkinkan organisasi itu dapat mengecewakan terhadap pelayanan masyarakat sebab pada umumnya menuntut untuk mendapatkan pelayanan yang baik. Dalam konteks organisasi kepemimpinan mempunyai peranan utama dalam dinamika kehidupan organisasi, kepemimpinan berperan sebagai motor organisasi dalam mencapai tujuannya akan sangat bergantung pada kualitas kepemimpinan dari pimpinan suatu organisasi, baik dalam lingkungan organisasi swasta maupun organisasi pemerintahan.

Kualitas kepemimpinan merujuk pada kemampuan seorang pemimpin dalam mempengaruhi perilaku seseorang atau kelompok agar dapat mendukung sepenuhnya dalam pencapaian tujuan organisasi. Salah satu alat ukur untuk menetapkan apakah sebuah organisasi memiliki kinerja yang baik adalah tercapai atau tidaknya sasaran yang telah ditetapkan oleh organisasi tersebut. Adapun pencapaian sasaran organisasi sangat didukung oleh kinerja dari sumber daya manusia yang ada. Jika kinerja sumber daya manusianya baik, maka diharapkan kinerja organisasi pun akan baik pula. Namun demikian untuk mendapatkan produktifitas kerja yang baik, perlu ada komunikasi antara persona (kepemimpinan dan bawahan).

Banyak tindakan pemimpin yang seringkali tidak sesuai dengan konsep keberhasilan dari yang dikemukakan beberapa teori kepemimpinan. Pemimpin hanya mengutamakan kekuatan legitimasinya untuk mengambil kebijakan / keputusan yang menyangkut kehidupan masyarakat tanpa bermusyawarah.

Menangani masalah yang seperti ini, maka seorang pemimpin dari sebuah instansi pemerintah harus bertindak tegas terhadap para pegawainya yang tidak dapat melaksanakan tugas secara profesional. Tugas seorang pemimpin adalah mengatur segala sesuatu yang ada di lingkup organisasi yang dipimpinnya. Untuk mengantisipasi hal tersebut, maka diperlukan komunikasi kepemimpinan merujuk pada kemampuan seorang pemimpin dalam mempengaruhi perilaku seseorang atau kelompok melalui komunikasi agar dapat mendukung sepenuhnya dalam pencapaian tujuan organisasi. Dengan demikian kepemimpinan berperan dominan dalam kehidupan organisasi yang baik dari seorang pimpinan.

Dalam kenyataannya bahwa perilaku kepemimpinan di Dinas Pertanahan dan Perkebunan dalam menjalankan fungsi-fungsi kepemimpinan tidak lepas dari variable – variable lain yang merupakan diterminasi dari kepemimpinannya, sehingga seringkali dalam melakukan pengambilan otoritas. Seperti terdapat interpersi-interpersi yang kuat dari beberapa elemen-elemen yang ada pada tingkat atasnya, sebagai konsekuensi dari jabatan kepemimpinannya dalam lingkup tugas Pemerintah Daerah, di mana terdapat atasan yang lebih tinggi, dimana bahwa seorang Kepala Dinas tidak hanya tunduk pada peraturan perundang-undangan yang ada akan tetapi juga harus menunjukkan loyalitas kepada atasannya, meskipun itu kurang sejalan dengan harapannya. Begitu pentingnya komunikasi terhadap tipe kepemimpinan dalam rangka menuju manajemen kerja.

Berbagai literatur telah mendukungnya seperti Henry Pratt Fairchild dalam “ Dictionary Of Sociology and Related Sciences” yang dikutip oleh Kartono (1994:33) [1] menyatakan bahwa :

“Pemimpin dalam pengertian luas adalah seorang pemimpin yang memimpin dengan jalan memprakarsai tingkah laku social dengan mengatur, mengarahkan, mengorganisir atau mengontrol usaha orang lain, atau melalui prestise, kekuasaan atau posisi, Pemimpin dalam pengertian terbatas adalah seorang yang membimbing, memimpin dengan bantuan kualitas-kualitas persuasifnya, dan penerimaan sukarela oleh pengikutnya.”

Pendapat lain tentang pemimpin dikemukakan oleh Hasibuan (1996:43) [2] bahwa pemimpin adalah :

“seseorang yang dengan wewenang kepemimpinannya mengarahkan bawahannya untuk mengerjakan sebagian dari pekerjaannya dalam mencapai tujuan”

Sedangkan pengertian pemimpin dikemukakan pula oleh permadi (1996:43) bahwa:

- Seorang yang mempunyai pengaruh positif terhadap orang lain.
- Seorang yang mempunyai lebih banyak pengaruh positif daripada anggota – anggota lain dalam suatu organisasi.
- Seseorang yang dipilih sebagai pemimpin oleh kelompok.
- Seseorang yang paling banyak berpengaruh dalam menentukan dan mencapai tujuan kelompok atau organisasi.

Lebih lanjut Gary Yukl (1998:2) [3] mengutip beberapa definisi kepemimpinan para ahli yang dianggap dapat mewakili selama seperempat abad adalah sebagai berikut :

“Kepemimpinan adalah perilaku dari seorang individu yang memimpin aktifitas-aktifitas suatu kelompok kesuatu tujuan yang ingin dicapai bersama (shaared goal) Hemhill & Coons, 1957:7)

Dr. Hafied Cangara, M. Sc.). Shannon & Weaver, 1949, [4] Komunikasi adalah bentuk interaksi manusia yang saling pengaruh mempengaruhi satu sama lainnya, sengaja atau tidak sengaja. Tidak terbatas pada bentuk komunikasi menggunakan bahasa verbal, tetapi juga dalam hal ekspresi muka, lukisan, seni, dan teknologi. Prof. Dr. Hafied Cangara, M. Sc. 1998, hal 20, dan Louis Forsdale (1981), [5] ahli

komunikasi dan pendidikan “communication is the process by which a system is established, maintained and altered by means of shared signals that operate according to rules”. Komunikasi adalah suatu proses dimana suatu sistem dibentuk, dipelihara, dan diubah dengan tujuan bahwa sinyal-sinyal yang dikirimkan dan diterima dilakukan sesuai dengan aturan. Sedangkan menurut **G. Yukl (2002: 11)** [6] kepemimpinan adalah sebuah proses dan ada tiga variabel kunci dalam kepemimpinan yang dapat mempengaruhi kepemimpinan yang dituliskan sebagai berikut :

1. Karakteristik Pemimpin

Dalam menentukan karakteristik dari pemimpin, Yukl mencantumkan beberapa factor seperti trait yang berisikan motivasi dan kepribadian dari pemimpin, lalu factor skills mencakup keterampilan konseptual, social dan teknikal. Ada juga factor perilaku, integritas, kepercayaan diri dan optimism.

2. Karakteristik Pengikut.

Seperti karakteristik pemimpin, pengikut pun ada factor trait. Tapi factor trait di sini terdiri dari kebutuhan dan konsep diri. Ada factor lain juga seperti kepercayaan diri dan optimisme, skill, kepercayaan pada pemimpin, komitmen akan tugas dan kepuasan atas pekerjaan dan pemimpin.

3. Karakteristik Situasi

Karakteristik situasi dapat dilihat dari factor tipe dan ukuran unit organisasi, posisi kekuatan dan kekuasaan, struktur tugas dan kompleksitas serta ketidakpastian lingkungan sekitar.

Menurut George R. Terry dalam Herujito (2000 : 182) [7] kepemimpinan dipengaruhi empat variabel yaitu pemimpin, pengikut, organisasi dan nilai-nilai social serta politik. Tiap variabel itu mengandung beberapa indicator yaitu:

1. Pemimpin.

- a. Nilai-nilai pemimpin
- b. Kepercayaan terhadap anggota kelompok

2. Pengikut

- a. Minat dan keterlibatan dalam pemecahan masalah
- b. Pengetahuan dan pengalaman.

- c. Kesamaan tujuan dengan tujuan manajemen

3. Organisasi

- a. Struktur dan pola tugas
- b. Pengaruh teknologi

4. Nilai sosial politik

- a. Kekuatan budaya
- b. Pengaruh masyarakat dan social.

Mintzberg (Wahjosumidjo (2001 : 88)

[8] peranan kepemimpinan **interpersonal, informasional dan decisional roles** yaitu :

- a. Peranan hubungan antar perseorangan (*Interpersonal Roles*), peranan ini timbul akibat otoritas formal dari seorang manajer yang meliputi melekat symbol-simbol kedudukan yang melekat dalam dirinya sebagai kepala, kepemimpinan yaitu mencerminkan pada tanggung jawab dalam mengatur dan mengelola sumber daya manusia dan peranan selaku penghubung terhadap berbagai kepentingan dalam system yang dipimpinnya tersebut.
- b. Peranan informasional (*informasional roles*), pemimpin memegang kendali atas informasi yang dapat diteruskan kepada semua elemen yang ada di organisasi tersebut.
- c. Sebagai pengambil kebijakan (*decisional roles*) merupakan peran yang paling penting, sebab keputusan-keputusan yang diambil harus mencerminkan inovasi terhadap program-program, memberikan rasa aman pada lingkungannya, aspek keadilan(siapa yang akan memperoleh) terhadap kebutuhan – kebutuhan, mencerminkan sikap keterbukaan melalui musyawarah dengan lingkungan sosialnya.

Sejalan dengan hal tersebut diatas, maka Paul Hersey CS, (Wahjosumidjo(2001:101) [9] mengatakan bahwa untuk melaksanakan tugas kepemimpinan dengan efektif, paling tidak harus memiliki tiga macam bidang keterampilan yaitu :

1) Technical Skill

- a. Menguasai pengetahuan tentang metode, proses, prosedural dan teknik untuk melaksanakan kegiatan khusus.

- b. Kemampuan untuk memanfaatkan serta mendayagunakan sarana, peralatan yang diperlukan dalam mendukung kegiatan yang bersifat khusus tersebut.
- 2) Human skill
- Memahami perilaku manusia.
 - Memahami sikap dan motif orang lain.
 - Kemampuan berkominikasi
 - Menciptakan kerja sama
 - Mampu berperilaku yang dapat diterima
- 3) Conceptual skill
- Kemampuan analisis
 - Kemampuan berpikir rasional
 - Ahli atau cakap dalam berbagai macam konsepsi
 - Mampu menganalisis berbagai kejadian.
 - Mampu mengantisipasi perintah
 - Mampu mengenali macam-macam kesempatan dan prolem-prolem social.
- Pendapat lain yang agak berbeda mengenai kepemimpinan di kemukakan oleh Hicks dan Gullet (Wahjosumidjo : 2001:106), dimana dikemukakan ada delapan rangkaian peranan kepemimpinan yaitu.
- Adil.
Seorang pemimpin akan menghadapi berbagai kepentingan bawahannya, sehingga tidak mustahil menjadi komplik. Untuk itu dalam menghadapi hal tersebut pemimpin harus bertindak adil.
 - Memberikan sugesti.
Sugesti di sini dimaksud sebagai dorongan semangat dalam bentuk sarana, petunjuk serta anjuran dalam bentuk pengaruh, sehingga semua orang yang ada dalam konteks kepemimpinannya itu dapat melaksanakan tugas dengan baik.
 - Mendukung tercapainya tujuan
Seorang pemimpin bertanggung jawab atas penyediaan sarana-sarana pendukung guna mencapai tujuan organisasi, baik berupa dana maupun peralatan.
 - Sebagai katalisator, dalam arti mampu menimbulkan dan menggerakkan semangat para bawahannya dalam pencapaian tujuan yang telah ditetapkan (Catalysing).
 - Menciptakan rasa aman.
Seorang pemimpin harus mampu menciptakan rasa aman didalam lingkungan sekitarnya, dimana dapat memberikan jaminan rasa aman.
 - Sebagai pemimpin harus mampu menjaga integritas kepemimpinannya dari pandangan orang lain, agar dapat dipercaya dan dihormati.
 - Sumber inspirasi, harus mampu menumbuhkan semangat pencapaian tujuan organisasi (inspiring).
- Menurut Hersey (1994:29) [10] mengemukakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola tingkah laku (kata-kata dan tindakan – tindakan dari seorang pemimpin yang dirasakan oleh orang lain. Jadi gaya kepemimpinan ini dapat tercermin dari kata-kata dan tindakan-tindakan yang ditampilkan oleh pemimpin ketika menjalankan kepemimpinannya.
- Sedangkan menurut Siagian (1992:59) memberikan pemahaman yang sama antara gaya dengan tipe kepemimpinan sebagai berikut :
- “Gaya kepemimpinan seorang akan identik dengan tipe kepemimpinan orang yang bersangkutan. Artinya untuk kepentingan pembahasan, istilah tipe dengan gaya dapat dipandang sebagai sinonim”.*
- Dalam menjalankan kepemimpinan, seorang pemimpin memiliki tipe kepemimpinan sendiri-sendiri. Tipe kepemimpinan adalah merupakan ciri khas dan sifat seorang pemimpin dalam menjalankan organisasi dan menggerakkan bawahannya untuk mencapai tujuan tujuan yang telah ditetapkan.
- Kartono (1994:69)[11] mengemukakan 8 tipe kepemimpinan sebagai berikut :
- Tipe Kharimatis
Tipe kharimatis ini memiliki kekuatan energy, daya tarik dan wibawa yang luar biasa untuk mempengaruhi orang lain.
 - Tipe Paternalistis
Tipe ke bapakan dengan sifat menganggap bawahannya sebagai manusia yang tidak /belum dewasa, dia bersikap terlalu melindungi, jarang memberikan kesempatan kepada bawahannya untuk mengambil

keputusan sendiri, selalu bersikap maha tahu dan maha besar dll.

- c. Tipe Militeristis
Sifatnya sok kemiliteran, hanya gaya luarnya saja yang mencontohkan gaya militer. Tetapi jika dilihat secara saksama tipe ini mirip sekali tipe otoriter.
- d. Tipe Otokratis
Tipe mendasarkan diri pada kekuasaan dan paksaan mutlak yang harus dipatuhi. Setiap perintah dan kebijakan ditetapkan tanpa konsultasi dengan bawahannya.
- e. Tipe Laesser Faire (bebas)
Tipe ini sang pemimpin tidak memimpin, dia hanya membiarkan kelompoknya dan setiap orang berbuat semauanya sendiri.
- f. Tipe Populistik
Tipe ini kepemimpinannya berpegang teguh pada nilai-nilai masyarakat tradisional. Juga kurang mempercayai dukungan kekuatan serta bantuan dari luar organisasi.
- g. Tipe Administratif
Tipe berorientasi pada manusia dan memberikan bimbingan yang efisien kepada pengikutnya.
- h. Tipe Demokratis
Tipe ini menghargai potensi setiap individu, mau mendengar nasehat dan mengerti bawahannya.

Tipe kepemimpinan mewakili perasaan, filsafat, keterampilan dan sikap pemimpin dalam politik. Gaya tersebut berbeda atas dasar motivasi, kuasa atau orientasi terhadap tugas dan orang. Meskipun gaya itu digunakan dalam kombinasi tertentu atau bahkan ditetapkan secara berbeda terhadap berbagai pegawai.

Simanjuntak, 1998 :35) [12] Produktifitas mempunyai arti secara filosofis – kualitatif dan secara kuantitatif – teknis operasional, secara filosofis – kualitatif, produktifitas mengandung pengertian pandangan hidup dan sikap mental yang selalu berusaha untuk meningkatkan mutu kehidupan

Hasibuan (2010: 3) [13] berpendapat bahwa produktifitas kerja adalah perbandingan antara output (hasil) dan input (masukan). Jika produktifitas ini naik, hanya mungkin oleh adanya peningkatan efisiensi (waktu, bahan, tenaga) dan

system kerja, teknik produksi dan adanya peningkatan keterampilan dan tenaga kerja.

Tarwaka, Bakri, dan Sudiajeng, (2004, : 137) [14] Produktivitas Kinerja pada dasarnya merupakan sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin, dan hari ini dikerjakan untuk kebaikan hari esok. Pada dasarnya indikator peningkatan produktivitas tenaga kinerja seorang pegawai ada 3 faktor yaitu beban kerja, kapasitas kerja, dan beban tambahan akibat lingkungan kerja. Beban kerja berhubungan dengan beban fisik, mental maupun sosial yang mempengaruhi tenaga kerja. Kapasitas kerja berkaitan dengan kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan pada waktu tertentu Sedangkan beban tambahan akibat lingkungan kerja meliputi faktor fisik, kimia, dan faktor pada tenaga kerja sendiri yang meliputi faktor biologi, fisiologis, dan psikologis.

Produktivitas tenaga kerja adalah rasio dari jumlah keluaran yang dihasilkan per total tenaga kerja dan jam kerja. Tenaga kerja bisa dinyatakan telah bekerja dengan produktif jikalau ia telah menunjukkan output kerja yang paling tidak telah mencapai suatu ketentuan minimal. Ketentuan ini didasarkan atas besarnya keluaran yang dihasilkan secara normal dan diselesaikan dalam jangka waktu yang layak pula (Sritomo Wignjosoebroto, 2003:7). [15] Agar seorang tenaga kerja dapat terjamin keadaan kesehatan dan produktivitas kerjanya, perlu keseimbangan dari faktor: beban kerja, beban tambahan akibat dari lingkungan kerja dan kapasitas kerja Filosofi dan spirit tentang produktivitas sudah ada sejak awal peradaban manusia karena makna produktivitas adalah keinginan (the will) dan upaya (effort) manusia untuk selalu meningkatkan kualitas kehidupan dan penghidupan disegala bidang (Sedarmayanti, 2001: 56).

Produktivitas merupakan suatu alat manajemen yang penting di semua tingkatan ekonomi. Pada Kantor/Dinas produktivitas digunakan sebagai sarana manajemen untuk menganalisa dan mendorong efisiensi produktifitas. Manfaat lain yang diperoleh dari produktivitas yaitu menentukan target atau sasaran tujuan yang nyata dan pertukaran

informasi antara tenaga kerja dan manajemen secara periodik terhadap masalah-masalah yang saling berkaitan (Muchdarsyah Sinungan, 2003: 21). Pengukuran merupakan hal yang paling penting dalam mengetahui ada tidaknya perubahan, perbedaan dan sebagainya. Untuk itulah pengukuran menjadi penting sebagai standar dalam pengambilan keputusan. Jika hasil pengukuran menunjukkan produktivitas kerja rendah, maka dalam pengambilan keputusan seorang pimpinan akan mengeluarkan berbagai hal yang dapat meningkatkan produktivitas kerja. Dengan demikian dimasa yang akan datang terjadi peningkatan produktivitas kerja orang telah bekerja dengan produktif jikalau ia telah menunjukkan output kerja yang paling tidak telah mencapai suatu ketentuan minimal. Ketentuan ini didasarkan atas besarnya keluaran yang dihasilkan secara normal dan diselesaikan dalam jangka waktu yang layak pula. Dari uraian ini maka dapat disimpulkan bahwa disini ada dua unsur yang bisa dimasukkan sebagai kriteria produktivitas, yaitu: 1) Besar / kecilnya keluaran yang dihasilkan, dan 2) Waktu kerja yang dibutuhkan untuk menyelesaikan pekerjaan itu. (Ahmad Tohardi, 2002 : 454)

Tipe kepemimpinan mewakili perasaan (hati), komunikasi (*interpersonal roles*, *informasional roles*, dan *desisional roles*), filsafat, skill, karakter dan sikap pemimpin dalam politik. digunakan dalam kombinasi tertentu sebagai kriteria produktivitas, yaitu: 1) Besar / kecilnya keluaran yang dihasilkan, dan 2) Waktu kerja yang dibutuhkan untuk pencapaian tujuan.

II. METODE PENELITIAN

Penelitian ini adalah Model deskriptif untuk menggambarkan permasalahan secara sistematis, faktual dan aktual yang terjadi di lokasi penelitian dan untuk menjelaskan tentang pengaruh Komunikasi Kepemimpinan terhadap peningkatan produktivitas. Dikatakan demikian karena menurut Sugoyono dalam Kamaruddin (2015) [16] prosedur pemecahan masalah yang diteliti dengan menggambarkan atau melukiskan keadaan subyek dan obyek penelitian secara

sistematis, faktual dan akurat berdasarkan fakta-fakta yang ada sifat-sifat serta hubungan antara fenomena yang diteliti. Analisis statistik deskriptif digunakan untuk menganalisa data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang terkumpul sebagaimana adanya tanpa maksud untuk membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi.

Untuk maksud tersebut ada empat teknik pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini, yaitu: 1) observasi, 2) wawancara, 3) kuesioner, dan 4) penelitian pustaka. Adapun teknik analisis datanya adalah Data yang dikumpulkan, diolah dan dianalisis dengan menggunakan teknik deskriptif untuk mendeskripsikan ciri-ciri atau karakteristik variabel-variabel yang ada dengan menggunakan tabel frekuensi dan tabel presentasi. Pemberian predikat setiap variabel dapat diukur dengan menggunakan bobot presentase dan kemudian dikembangkan dalam bentuk narasi menurut standar dan kategori tertentu (Nazir, 1989:98) [17].

Setiap jawaban dihubungkan dengan bentuk pertanyaan positif dilakukan dengan kata-kata dan diberi skor berdasarkan skala likert.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Peranan Kepemimpinan sebagai *Interpersonal Roles*

Hubungan antar perseorangan (*Interpersonal Roles*), peranan ini timbul akibat otoritas formal dari seorang manajer yang meliputi melekat simbol-simbol kedudukan yang melekat dalam dirinya sebagai kepala, kepemimpinan yaitu mencerminkan pada tanggung jawab dalam mengatur dan mengelola sumber daya manusia dan peranan selaku penghubung terhadap berbagai kepentingan dalam system yang dipimpinnya tersebut.

Organisasi Dinas Pertanian dan Perkebunan Kabupaten Enrekang merupakan merupakan institusi birokrasi pemerintah daerah Kabupaten Enrekang yang memberikan pelayanan pada stake holders pemerintah dan masyarakat dalam hal penyelenggaraan pemerintah yang

bertumbuh pada kemandirian lokal dengan memperhatikan kelestarian lingkungan dalam konsep pembangunan pertanian yang berorientasi pada agribisnis dalam upaya memberikan dukungan pada kelancaran tugas-tugas tersebut.

Dilihat dari segi hubungan antar manusia yang ada di Dinas Pertanian dan Perkebunan Kabupaten Enrekang, maka tidak jauh berbeda dengan aktifitas organisasi birokrasi pemerintah yang ada di Kabupaten Enrekang pada umumnya, yaitu berlangsung dalam suasana dinamis, sehingga menimbulkan peluang hubungan diantara semua unsur organisasi kerja di dalamnya, baik dalam suasana formal maupun informal, baik dalam kerangka hubungan yang bersifat structural/vertical, horizontal maupun dalam kerangka diagonal.

Keterampilan hubungan interpersonal yaitu kemampuan membangun dan memelihara hubungan positif, kemampuan merasakan kebutuhan, perhatian dan keadaan pribadi orang lain, kemampuan mengenali dan menyelesaikan konflik, kemampuan menggunakan keterampilan dan mendengarkan secara efektif, kemampuan memberitahukan, menginterpretasi dan merespon perilaku nonverbal, kemampuan menggunakan secara efektif urutan komunikasi lisan dan tulisan dan kemampuan memberikan umpan balik yang sesuai dalam suasana yang sensitif (peka).

Hubungan antar manusia yang bersifat structural/vertical adalah hubungan bersifat formal antara pimpinan dengan bawahan dalam organisasi kerja pada Dinas Pertanian dan Perkebunan Kabupaten Enrekang, dalam hal ini tentu berlangsung dalam suasana kerja yang formal, sebab penafsiran dari tugas pokok dan fungsi yang telah diuraikan pada masing-masing bagian dan sub bagian, tentu saja memerlukan suatu proses interpersonal yang melibatkan pranata (tingkah laku sosial) hubungan antar manusia didalamnya sebagai sarana dalam berkomunikasi, maksudnya dari hubungan antar manusia secara formal ini adalah agar seluruh tujuan- tujuan dan program –program kerja organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya dapat berjalan selaras dan seimbang berdasarkan

prinsip-prinsip organisasional, seperti prinsip kesatuan tindakan, prinsip kesatuan arah dan prinsip kesatuan komando.

Interpersonal Reles yang berlangsung secara formal juga dimaksud untuk selalu menyamakan visi dan misi dalam pelaksanaan pekerjaan anatar semua lini dalam organisasi yang bersangkutan. Pimpinan akan merasa puas, karena dapat memastikan pelaksanaan tugas-tugas secara lebih baik karena adanya respon dari bawahannya ketika mendengarkan kesanggupannya dalam pertemuan-pertemuan atau rapat-rapat yang dilakukan, dan sebaliknya para bawahannya akan merasa puas bilaman mendapatkan pengarahan dan petunjuk-petunjuk dalam pelaksanaan tugasnya, bahkan melalui pertemuan-pertemuan akan diperoleh sinkronisasi antara keinginan pimpinan dilain pihak dengan kemampuan bawahannya dalam mencapainya. Demikian pula halnya seluruh system kerja yang ada tersebut tentu saja dapat memberikan kepastian pada pencapaian tujuan bilamana individu-individu dalam organisasi Dinas Pertanian dan Perkebunan Kabupaten Enrekang mewujudkan suatu keharmonisan dalam melaksanakan pekerjaannya.

Sebagai penghubung, maka pemimpin menempatkan dirinya sebagai perantara yang baik dalam menjembatani kepentingan- kepentingan antara pegawai dalam organisasi.

Anggota-anggota kelompok sekunder dalam organisasi terikat satu sama lain karena tujuan dan sasaran bersama. Akan tetapi disamping tujuan dan sasaran bersama ada lagi unsur lain yang merupakan tali penghubung antara anggota yang satu dengan anggota yang lain dan perasaan terikat antara anggota dengan kelompok sebagai keseluruhan. Perasaan terikat ini dinamakan kohesi kelompok. Makin lebih tinggi tingkat kohesi, makin lebih mantap keutuhan satu kelompok.

Pemimpin baik menjadi penggerak dan Pembina kohesi dalam kelompok. Tentu saja semakin besar jumlah manusia yang tergabung dalam satu kelompok, semakin sulit diadakan hubungan tatap muka (*Face To face relations*). Akan tetapi dengan alat-alat komunikasi yang lebih missal hubungan antara anggota organisasi

dapat diadakan sedemikian rupa, sehingga para pemimpin dapat tetap menjalankan fungsinya sebagai penggerak dan Pembina kohesi.

B. Peranan Kepemimpinan sebagai Informasional Roles.

Hubungan informasional (*informasional roles*), pemimpin memegang kendali atas informasi yang dapat diteruskan kepada semua elemen yang ada di organisasi tersebut.

Memelihara hubungan-hubungan harmonis antara atasan dengan atasan dan antara bawahan dengan bawahan merupakan tugas kepemimpinan-kepemimpinan, seorang pemimpin harus mampu meletakkan landasan yang kuat bagi terjalannya hubungan antara manusia dalam organisasi, sebab merupakan tanggungjawab mereka untuk melakukan katalisasi terhadap kemungkinan terjadinya konflik – konflik antara pribadi dalam organisasi.

Kepemimpinan yang berhasil adalah kepemimpinan yang mampu menjalankan fungsi untuk mengatur dan mengelola bawahannya dengan baik, memberikan kesempatan untuk berkembang serta mau mendengarkan apa yang diinginkan oleh bawahannya.

Sebagaimana dikemukakan sebelumnya bahwa hakekat kepemimpinan adalah mempengaruhi orang lain, dan hakekat manajemen adalah menggerakkan orang lain. Bila dikatakan kepemimpinan dalam manajemen adalah kemampuan mempengaruhi dan menggerakkan orang lain untuk mencapai tujuan. Esensi dari kalimat mempengaruhi dan mempengaruhinya dan faktor yang dapat menggerakkannya. Faktor tersebut merupakan alasan seseorang untuk mau dipengaruhi, diperoleh dan digerakkan.

Seorang pemimpin yang efektif, harus memiliki visi dan misi dalam meningkatkan kesejahteraan orang-orang yang dipimpinnya, dalam hal ini bagaimana mereka memenuhi kebutuhan-kebutuhannya, mulai dari kebutuhan dasar sampai pada kebutuhan aktualisasi dirinya. Disamping itu hal yang lebih penting diperankan oleh seorang pemimpin dalam implementasikan kepemimpinannya adalah kemampuannya untuk memberikan informasi yang akurat kepada

bawahannya, terutama dalam penyelesaian tugas-tugasnya selaku pegawai.

Banyak kesalahan-kesalahan yang timbul yang diperbuat oleh bawahan, terutama disebabkan karena kurangnya informasi yang diberikan oleh atasan atau pimpinan dalam pekerjaannya. Tindakan pimpinan yang selalu mencari-cari kesalahan – kesalahan bawahannya, justru dapat menjadi malapetaka dalam gerak laju organisasi. Oleh sebab itu pemimpin yang baik adalah pemimpin yang mampu memberikan perlindungan kepada bawahannya melalui berbagai informasi yang memadai dalam melaksanakan tugas. Bentuk informasi tersebut dapat berupa pengarahan, bimbingan serta saran dan kritik yang membangun atas cara-cara kerja yang sedang dijalankan bawahan.

Sesuai dengan perkembangan dan tuntutan pembangunan birokrasi pemerintahan di Indonesia, yang menuntut berlakunya : Good Governance”. Maka tentu saja akuntabilitas kepemimpinannya harus mampu mewujudkan apa yang disebut dengan transparansi, demokrasi, equity (keadilan) serta kejujuran, meskipun tetap harus menjunjung tinggi prinsip ketegasan dan keberanian.

Bagi kepemimpinan birokrasi di Dinas Pertanian dan Perkebunan Kabupaten Enrekang, maka tentu saja harus menyesuaikan gaya kepemimpinan mereka yang berkembang sesuai dengan tuntutan tersebut. Dan hampir dipastikan tidak ada lagi tempat bagi gaya kepemimpinan yang otoriter, arisiokrat, militeristik. Masyarakat atau orang-orang yang dipimpin hanya membutuhkan orang-orang yang mampu bersikap demokratis, yaitu mau mendengarkan bawahannya, bersedia dikritik serta bersedia ditegur oleh bawahannya bila berbuat salah.

C. Peranan Kepemimpinan sebagai Desicional Roles

Sebagai pengambil kebijakan (*decisional roles*) merupakan peran yang paling penting, sebab keputusan-keputusan yang diambil harus mencerminkan inovasi terhadap program-program, memberikan rasa aman pada lingkungannya, aspek keadilan (siapa yang akan memperoleh) terhadap kebutuhan – kebutuhan,

mencerminkan sikap keterbukaan melalui musyawarah dengan lingkungan sosialnya.

Hubungan timbal balik yang terjadi antara individu dengan organisasi, merupakan esensi kepentingan yang saling menjawab, dalam arti individu tidak mungkin mencapai tujuannya tanpa melalui organisasi dan sebaliknya organisasi tidak akan dapat mencapai tujuan dan sasaran yang diinginkan jika kerja sama sekelompok orang sebagai anggota organisasi tidak dapat diorganisir dengan baik. Dalam konteks tersebut, maka pengelolaan sumber Daya Manusia diperlukan falsafah yang mengakui pentingnya nilai pegawai atau pegawai sebagai individu, dimana salah satu keberhasilan organisasi sangat tergantung pada perilaku individu.

Terdapat banyak hal atau factor penyebab timbulnya ketidakpuasan kerja pegawai diantaranya perilaku kepemimpinan dalam organisasi yang kadang kurang diterima oleh orang-orang yang dipimpinya. Adakalanya perilaku kepemimpinan yang cukup arogan, otoriter, pilih kasih sehingga menyebabkan hubungan-hubungan terhadap bawahannya menjadi renggang, bahkan cenderung tidak diterima, dan tentu hal ini sangat berimplikasi pada prestasi kerja pegawai dalam organisasi. Salah satu masalah yang sering timbul yang menyebabkan sering diciptakannya fungsi kepemimpinan yang berkeadilan, seperti adanya pegawai yang kelihatan mendapat perhatian lebih menonjol dari pegawai lainnya, mendapat fasilitas yang lebih banyak. Demikian pula terhadap keputusan-keputusan pimpinan yang kadang-kadang memberikan kepuasan pada pihak tertentu namun merugikan pihak lainnya, hal ini banyak menimbulkan gesekan-gesekan yang berakibat pada terjadinya hubungan yang tidak harmonis antara pegawai itu sendiri.

Pemimpin bukan sekedar seorang atasan, Seorang pemimpin harus memiliki idealism, artinya memiliki gambaran yang jelas dan tegas kemana atau kearah mana ia ingin membawa yang dipimpinya. Pemimpin harus memahami apa yang menjadi tujuan dari kelompoknya atau organisasi dimana ia memimpin dan menempatkan kepentingan organisasi diatas kepentingannya. Ia harus memiliki komitmen

kepada tujuan itu dan senantiasa berupaya untuk mencapainya. Seorang pemimpin juga harus berwawasan luas, memiliki pengetahuan, untuk dapat secara efektif membawa yang dipimpin kearah tujuan yang telah ditetapkan. Sebab masyarakat akan semakin canggih dan tuntutan kepada pemimpinnya akan semakin canggih pula, Masa depan akan semakin padat teknologi, maka seorang pemimpin harus mempunyai apresiasi terhadap ilmu pengetahuan dan teknologi, ini berarti bahwa seorang pemimpin, bukan hanya mengerti teknik kepemimpinan, tetapi juga menguasai bidang yang menjadi tanggung jawabnya.

Bagi Dinas Pertanian dan Perkebunan Kabupaten Enrekang yang merupakan salah satu instansi pemerintah Daerah Kabupaten Enrekang yang membantu bupati dalam bidang sub sector Pertanian dan Perkebunan jelas aspek kepemimpinan merupakan suatu hal yang esensial, apalagi banyak aspek yang mutlak dikoordinasikan dalam pelaksanaan tugas, agar seluruh system manajemen organisasi dapat berjalan satu arah dan satu tujuan, dan tidak terjadi saling tumpang tindih satu sama lainnya.

Peranan kepemimpinan dalam pengambilan keputusan (*desecion making*), jelas merupakan suatu peranan yang secara langsung melekat dalam arti kepemimpinan, sebab tugas utama dari seorang kepemimpinan adalah melakukan pengambilan keputusan.

Keputusan berarti alternative pilihan terbaik dalam pelaksanaan tugas dalam dunia birokrasi pemerintahan, keputusan merupakan tindakan nyata dari para birokrat terhadap apa yang seharusnya dan apa tidak seharusnya dilaksanakan, Keputusan tersebut memiliki implikasi yang sangat luas terhadap semua dimensi dari wilayah keputusan itu sendiri.

Para Pakar organisasi dan manajemen sepakat bahwa pusat dari seluruh kegiatan organisasi dan manajemen adalah terletak pada keputusan-keputusan dari manajemen puncaknya, dan tentu saja tidak berlebihan bila dikatakan bahwa keputusan stratejik merupakan roh dari kepemimpinan dalam organisasi, sebab keputusan menjadi pusat dari operasi manajerial.

Untuk mengatasi **Problem Statemen** / masalah yang timbul disebabkan oleh komunikasi leadership/kepemimpinan belum optimal sehingga belum tercipta produktifitas kerja yang maksimal, dalam mengelola, mempengaruhi, memotivasi bawahan/staf agar mampu berkontribusi dalam peningkatan efisiensi dan keberhasilan organisasi dimana tuntutan kebutuhan masyarakat yang semakin kompleks. sehingga tatanan organisasi pemerintahan tidak sesuai yang diharapkan. Maka dengan perilaku birokrasi menerapkan 'Open Government Partnership', keterbukaan pemerintahan bagi publik, artinya Publik ikut berkontribusi mengatasi masalah. Dengan prinsip 'Open Government Partnership' (OGP).

IV. KESIMPULAN.

1. Diciptakannya hubungan interpersonal dalam arti yang lebih luwes, melalui hubungan informal antara atasan dan bawahan, baik terhadap atasan langsung maupun level kepemimpinan yang ada secara menyeluruh dalam arti bahwa ada kondisi yang menyenangkan yang sengaja diciptakan memupuk rasa persaudaraan antara sesama pegawai dalam bekerja.
2. Peranan kepemimpinan dalam hal Informasional roles dapat dijalankan dengan aspek memerlukan kemampuan kepemimpinan dalam mengarahkan, terutama dalam memberikan arahan-arahan yang lebih signifikan bagi penyelesaian pekerjaan secara lebih tepat dan akurat, melalui informasional yang dikuasai oleh atasan atau pimpinan.
3. Komitmen, tanggung jawab kepemimpinan yang dapat diberikan dalam arti bahwa seluruh keputusan – keputusan organisasi yang merupakan output dari organisasi dapat dipertanggung jawabkan oleh kepemimpinan yang ada.

Pemimpin yang baik haruslah mempunyai dua langkah :
Punya Strategis kerja yang mau dia laksanakan untuk berElaborasi dengan hati (jiwa) menuju tujuan yang diharapkan.

**Organisasi – Adminstrasi - Kepemimpinan
 + Manajemen + Politik = Tujuan.**

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Dr. H. Mustafa Hasbar, SE,MM. 2014, *Menguk Perilaku Organisasi* Penerbit : Ombak, Jogjakarta.
- [2] Dr.Jamaluddin Ahmad,S.Sos.M.Si, 2011. *Perilaku Birokrasi Dan Pengambilan Keputusan* Penerbit : Badan Penerbit UNM, Makassar
- [3] Dr. Drs. Zainuddin Samad, B.A,M.Si, 2016 *Birograsi dalam Pelayanan Publik* Penerbit : Ombak Jokjakarta
- [4] Dr.Arni Muhammad 2002 *Komunikasi Organisasi* penerbit PT.Bumi Aksara
- [5] Hasibuan, H. Malayu S. P. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia.*: Bumi Aksara, Jakarta
- [6] Ibrahim, Amin. 2004. *Perilaku Administrasi dan Pemberdayaan I, Bandung*, Program Pasca Sarjana : UNPAD
- [7] Kartini Kartono, 2002, *Pemimpin dan Kepemimpinan* . Penerbit PT. Gramedia,Jakarta.
- [8] Prof. Dr. Hafied Cangara, M. Sc. 1998 *Pengantar Ilmu komunikasi*, penerbit PT.Bumi Aksara
- [9] Wahyosumidjo, 2001. *Kepemimpinan dan Motiva*, Jakarta. Ghalia Indonesia.
- [10] Weber (tanpa tahun) dalam Albrow (2007:43) *Teori Birokrasi*. Penerbit : UNM Makassar.
- [11] Yulk, Gary, 1994, *Kepemimpinan Dalam Organisasi* Penerbit : Jakarta PT. Prenhallindo
- [12] Yulk Gery, 1998, *Leadership in Organization. Terjemahan Jusuf Udayana. Kepemimpinan dalam Organisasi Edisi 3.* Penerbit : Prenhallindo, Jakarta.