

KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL SEKRETARIS DAERAH KABUPATEN PARIGI MOUTONG

Mohamad ikram

ikramnurhayati@gmail.com

Mahasiswa Program Studi Magister Administrasi Publik Pascasarjana Universitas Tadulako

Abstract

The main focus of this research is transformational leadership of regional secretary. This research aims to find out the transformational leadership and supporting and barrier factors of the leadership of regional secretary of Parigi Moutong Regency. Theory used was transformational leadership theory from Bernard M. Bass who formulated it into four aspects as main condition of the successfulness of transformational leadership process, namely individual concern, intellectual stimulation, inspirational motivation and idealized influence. This research employed a qualitative research. The informant was officials of regional secretariat area determined purposively in sampling. The data collections were observation, interview and documentation. The data analysis was data reduction, data display and drawing conclusion (verification). The research result reveals that transformational leadership of regional secretary had not been fully done as the theory determined because there were there aspects were not effective. Only aspect of inspirational motivation gives good response towards the transformational leadership. It was shown by the implementation of activities which in every part always presented repeatedly through meetings, morning and afternoon gathering and ceremonies.

Keywords: *Leadership, Transformational*

Kepemimpinan merupakan pusat perhatian dan awal dari pertanyaan setiap kesuksesan atau kegagalan (Abdul Wahid dalam Sulaiman Miru, 2006) yang mendasari asumsi dari teori kepemimpinan transformasional ini adalah pemimpin organisasi harus mampu menghadapi perubahan - perubahan secara berkesinambungan agar bisa bersaing dalam situasi ekonomi dan perubahannya yang cukup singkat siklus perubahannya pada zaman sekarang ini. Persoalan yang dihadapi: Perubahan teknologi dan perubahan sosial dalam arti yang luas dimana manusia masuk kedalam angkatan kerja dan pasar kerja dengan kebutuhan dan nilai-nilai, dan sikap yang berbeda dari generasi sebelumnya.

Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain (Suranta, 2002) gaya kepemimpinan cocok apabila tujuan organisasi telah dikomunikasikan dan

bawahan telah menerimanya. Seorang pemimpin harus menerapkan kepemimpinan untuk mengelola bawahannya, karena seorang pemimpin akan sangat mempengaruhi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya (Waridin, Bambang dan Guritno, 2005). Organisasi menggunakan penghargaan hadiah sebagai alat untuk memotivasi pegawai. Pemimpin mendengar ide-ide dari para bawahan sebelum mengambil keputusan.

Paradigma pemerintahan yang baru menurut Osborne dan Gaebler dalam J. Kaloh (2009:6) bahwa pemerintah dihadapkan pada bergesernya sistem pemerintahan yang digerakan oleh misi, selain pemerintah dituntut untuk memahami dan memusatkan perhatian pada keluaran (output) yang efisien dan bukan kepada masukan (semata-mata pada kenaikan anggaran pertahun) yang dapat mengarah kepada maksimalisasi masukan (Input) dibanding maksimalisasi keluaran (output).

Sekretariat Daerah Kabupaten Parigi Moutong merupakan suatu organisasi pemerintah yang dibentuk berdasarkan Undang-Undang Nomor 10 tahun 2002 tentang pembentukan Kabupaten Parigi Moutong di Propinsi Sulawesi Tengah kemudian dikeluarkannya Peraturan Daerah Nomor 8 tahun 2008 tentang kewenangan Kabupaten Parigi Moutong kemudian lahir Peraturan Daerah Nomor 11 tahun 2008 tentang susunan Organisasi dan Tata Kerja Sekretariat Daerah dan Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat.

Maka Sekretariat Daerah Kabupaten Parigi Moutong memiliki visi sebagai berikut : Mewujudkan Reformasi Birokrasi melalui Optimalisasi Pelayanan yang tertib Administrasi Efektif dan Efisien. Sekretariat Daerah Kabupaten Parigi Moutong melaksanakan beberapa misi, antara lain 1). Meningkatkan kualitas pelayanan administrasi di bidang pemerintahan, ekonomi pembangunan dan kemasyarakatan. 2). Membentuk dan menyempurnakan peraturan perundang-undangan. 3). Penguatan Organisasi, tatalaksana dan akuntabilitas kinerja. 4). Meningkatkan pelayanan informasi bagi masyarakat melalui publikasi publikasi pembangunan. 5). Meningkatkan pelayanan publik melalui optimalisasi urusan rumah tangga kantor dan pimpinan.

Dari hasil pengamatan peneliti di Sekretariat Daerah Kabupaten Parigi Moutong, terlihat gaya kepemimpinan transformasional Sekretaris Daerah, sehingga peneliti melakukan penelitian tentang Kepemimpinan Transformasional Sekretaris Daerah Kabupaten Parigi Moutong berdasarkan teori Benard M. Bass dalam wirawan (2014;140) bahwa kepemimpinan transformasional merupakan: *“Upaya pemimpin mentransformasi para pengikut dari satu tingkat kebutuhan rendah hirarki kebutuhan ke tingkat kebutuhan yang lebih tinggi, mentransformasi budaya organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan pemimpin sehingga pengikut dapat mencapai*

kinerja yang melebihi yang telah diharapkan pemimpin”.

Untuk mengukur gaya kepemimpinan transformasional dalam penelitian ini, mengacu kepada teori Benard M. Bass dalam wirawan (2014;141) mendefinisikan Kepemimpinan Transformasional dengan mempergunakan istilah 4 I yaitu:

1. **Individual consideration** (perhatian individual) yakni pemimpin mengembangkan para pengikut dengan menciptakan lingkungan dan iklim organisasi yang mendukung. Perhatian individual adalah tinggi rendahnya pemimpin mengurus setiap kebutuhan para pengikut, bertindak sebagai seorang mentor bagi pengikut, mendengarkan keinginan dan kebutuhan mereka, memberikan empati dan mendukung para pengikut, membuka canal komunikasi terbuka, memberikan tantangan kepada mereka, dan para pengikut mempunyai suatu keinginan dan aspirasi untuk pengembangan diri serta memiliki motivasi intrinsik untuk melaksanakan tugas mereka.
2. **Intellectual stimulation** (Simulasi intelektual) yakni pemimpin menstimulasi para pengikut agar kreatif dan inovatif, mendorong menggunakan imajinasi serta menantang cara melakukan sesuatu yang dapat di terima oleh sistem sosial.
3. **Inspirational motivational** (Motivasi inspirasional) yakni pemimpin menciptakan gambaran yang jelas mengenai keadaan masa yang akan datang (visi) yang secara optimis dapat dicapai serta mendorong para pengikut meningkatkan harapan dan mengikat diri kepada visi tersebut.
4. **Idealized influence** (Pengaruh teridealisasi) yakni pemimpin bertindak sebagai (*Role model*) menunjukkan keteguhan hati, kemantapan dalam mencapai tujuan, mengambil tanggungjawab yang sepenuhnya untuk tindakannya, menunjukkan percaya diri

tinggi terhadap visi, siap mengorbankan diri memberikan penghargaan atas prestasi dan kehormatan kepada para pengikut.

Dengan demikian dari fenomena yang diargumentasikan pada latar belakang pemikiran, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul tesis adalah *Kepemimpinan Transformasional Sekretaris Daerah Kabupaten Parigi Moutong*.

METODE

Penelitian ini termasuk penelitian kualitatif. Yaitu penelitian yang digunakan untuk meneliti pada kondisi objek secara alamiah yang mana peneliti bertindak sebagai instrumen kunci. Bogdan dan Taylor dalam Nasir (2005:12) penelitian kualitatif adalah salah satu prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa ucapan atau lisan dan perilaku orang-orang yang diamati. Penelitian ini mengambil lokasi pada Sekretariat Daerah Kabupaten Parigi Moutong. Adapun pertimbangan dalam memilih lokasi penelitian ini yaitu karena sesuai dengan judul penelitian ini yaitu *Kepemimpinan Transformasional Sekretaris Daerah Kabupaten Parigi Moutong* dengan pertimbangan bahwa adanya model *Kepemimpinan Transformasional Sekretaris Daerah* untuk diteliti lebih lanjut sehingga untuk mengetahui bagaimana *Kepemimpinan Transformasional Sekretaris Daerah Kabupaten Parigi Moutong*.

Waktu pelaksanaan penelitian direncanakan selama kurang lebih 4 (empat) bulan (*tentative*), yakni sejak bulan Juni s/d September 2015 mulai tanggal 03 Juni sampai dengan 11 September 2015. Adapun yang menjadi informan dalam penelitian ini sebanyak 5 (lima) orang, terdiri dari Asisten Pemerintahan dan Kesejahteraan Rakyat, Asisten Administrasi Umum, Kepala Bagian Hukum dan Perundang-Undangan, Kepala Bagian Kesejahteraan Rakyat dan Kemasyarakatan, Kepala Sub Bagian Kepegawaian di Bagian Umum : Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini

yaitu data primer dan data sekunder. Teknik pengambilan dan pengumpulan data yang digunakan pengamatan (*observation*), wawancara (*interview*), dan dokumentasi. Untuk menganalisis data secara umum, menggunakan analisis reduksi data, *display data*, kesimpulan dan verifikasi.

Untuk mengetahui *Kepemimpinan Transformasional Sekretaris Daerah*, penulis menggunakan pendekatan teori Benard M. Bass, dimana melihat *Kepemimpinan Transformasional* berdasarkan 4 indikator, yaitu *Individual conderation* (perhatian individual), *Intellectual stimulation* (stimulasi intelektual), *inspirational motivation* (motivasi inspirasional) dan *idealized influence* (pengaruh teridealisasi).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Kepemimpinan Transformasional Sekretaris Daerah Kabupaten Parigi Moutong

Untuk mengetahui bagaimana *Kepemimpinan Transformasional Sekretaris Daerah Kabupaten Parigi Moutong*, maka dalam penelitian ini akan dibahas dengan menggunakan teori *Kepemimpinan Transformasional* yang dikemukakan Benard M. Bass yang terdiri dari empat variabel yaitu, perhatian individual, stimulasi intelektual, motivasi inspirasional dan pengaruh teridealisasi.

Individual consideration (perhatian individual)

Perhatian individual adalah tinggi rendahnya pemimpin mengurus setiap kebutuhan para pengikut, bertindak sebagai seorang mentor bagi pengikut, mendengarkan keinginan dan kebutuhan mereka, memberikan empati dan mendukung para pengikut, membuka canal komunikasi terbuka, memberikan tantangan kepada mereka, dan para pengikut mempunyai suatu keinginan dan aspirasi untuk pengembangan diri serta memiliki motivasi intrinsik untuk

melaksanakan tugas mereka menurut *Benard M. Bass*. Maka dapat dilihat hasil wawancara dengan Drs. H. Aman Salufo, Asisten Pemerintah dan Kesejahteraan Rakyat Sekretariat Daerah Kabupaten Parigi Moutong, yang juga disebut Asisten 1, pada tanggal 03 Juni 2015, mengatakan bahwa:

Bahwa selama ini perhatian yang dilakukan oleh pak sekda tentunya ada, baik dari upaya menciptakan lingkungan bersinergis antara bawahan, beliau berlaku sebagai mentor, selalu mengajak bekerjasama dengan baik dalam rapat maupun penyampaian melalui kegiatan apel dan upacara setiap tanggal 17 bulan berjalan. Ketika ada tugas yang diberikan kepada kami untuk mewakili beliau melaksanakan perjalanan dinas dalam daerah, beliau langsung memerintahkan bendahara mengeluarkan anggaran perjalanan dinas tersebut dan masih banyak contoh lain. Begitu pula respon beliau terhadap bawahan yang memiliki inspirasi maupun keinginan untuk mengembangkan diri, beliau sangat merespon sampai memotivasi untuk mengembangkan diri dengan melanjutkan pendidikan yang lebih tinggi lagi. Akan tetapi hal tersebut belum maksimal dilaksanakan.

Sementara itu, hasil wawancara dengan Mahmud M. Tandju, SH, MH, Asisten Administrasi Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Parigi Moutong yang juga disebut sebagai Asisten 3, pada Tanggal 06 Juli 2015, yang mengatakan bahwa:

Kalau saya perhatikan upaya pak sekda, untuk menciptakan lingkungan dan iklim oragansasi yang mendukung, pertama-tama yang beliau lakukan adalah penataan organisasi dilingkungan Sekretariat Daerah, diperintahkan kepada bagian organisasi dan tatalaksana untuk menata organisasi Sekretariat Daerah sesuai dengan aturan dan perundang-undangan yang berlaku di sesuaikan dengan analisa jabatan yang ada serta mengajak kepada seluruh pegawai untuk saling bekerjasama yang disampaikan beliau pada pelaksanaan apel pagi dan apel

sore serta pada rapat-rapat yang digelar pada saat tertentu. Perhatian beliau terhadap bawahan selalu mendampingi dalam memotivasi bawahan dan memperhatikan kebutuhan, ketika beliau bertindak sebagai mentor, memberikan kesempatan kepada bawahan untuk memaparkan program dan aspirasi serta keinginan bawahan beliau mendengarkan dengan baik dan sangat respek dengan hal tersebut kemudian selalu memberikan informasi yang aktual dan mendidik.

Kaitan dengan hasil wawancara dengan Ratni Tombolotutu, SH, Kepala Bagian Hukum dan Perundang-undangan Sekretariat Daerah Kabupaten Parigi Moutong, pada tanggal 19 Agustus 2015, mengatakan bahwa:

Untuk menciptakan suasana lingkungan organisasi yang mendukung salah satu pendukungnya adalah mengangkat persoalan disiplin pegawai seperti pelaksanaan apel pagi dan sore belum maksimal karena dari jumlah yang ada tidak semua yang hadir walaupun pelaksanaannya sudah dijalani sesuai aturan main, perhatian beliau terhadap bawahan tetap ada sih..untuk kebutuhan pegawai, baik melalui rapat dan pertemuan lainnya sehingga beliau juga tetap sebagai atasan kami untuk melakukan pembinaan secara terbuka pada saat tertentu serta memperhatikan secara baik keluhan, aspirasi dan keinginan bawahan untuk ditindak lanjuti...

Konsep tersebut senada dengan hasil wawancara yang disampaikan oleh Drs. Ibnu Hadjar, Kepala Bagian Kesejahteraan Rakyat dan Kemasyarakatan Sekretariat Daerah Kabupaten Parigi Moutong, pada tanggal, 28 Agustus 2015, mengatakan:

Perhatian individual yang telah dilakukan oleh Sekretaris Daerah Kabupaten Parigi Moutong petama untuk menciptakan suasana lingkungan organisasi yang mendukung sering dilaksanakan rapat-rapat, pembagian tugas yang jelas dan beliau selalu mengajak untuk disiplin, harus memiliki sifat malu

datang terlambat. Kaitan dengan kebutuhan pegawai, beliau selalu menanyakan kekurangan-kekurangan dalam organisasi baik di bagian maupun di asisten dan dilingkup sekretariat serta setiap beliau berada di tempat selalu memberikan nasehat dan pembinaan melalui rapat-rapat, apel dan upacara-upacara yang beliau pimpin dan sangat respon terhadap aspirasi bawahan dengan harapan untuk diwujudkan secepatnya.

Hal serupa wawancara dengan Abdul Malik Ibrahim, SKM, MPH, Kepala Sub Bagian kepegawaian Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Parigi Moutong, pada tanggal, 11 September 2015, mengatakan:

Upaya yang dilakukan oleh beliau untuk memberikan perhatian individual kepada bawahan dengan cara, melakukan pengarahan agar dalam bekerja membangun suasana kerja yang solid/bekerjasama, menjunjung tinggi profesionalisme, memperhatikan kebutuhan bawahan dengan cepat, memperhatikan sarana penunjang pelaksanaan tugas dan di dalam keseharian beliau mengedepankan keputusan melalui musyawarah mufakat tentunya disini beliau memposisikan diri sebagai mentor mengarahkan, bila ada hambatan yang terdapat pada pekerjaan yang dialami bawahan. Biasanya saran-saran inovasi dari bawahan sangat diperhatikan dan merespon aspirasi dan inovasi-inovasi serta beliau mendorong menyelesaikan inovasi-inovasi public agar dilaksanakan dengan baik.

Intellectual stimulation (Simulasi intelektual)

Stimulasi Intelektual yakni upaya pemimpin menstimulasi para pengikut agar kreatif dan inovatif, mendorong menggunakan imajinasi serta menantang cara melakukan sesuatu yang dapat diterima oleh sistem sosial. Hal ini juga disampaikan melalui wawancara oleh Drs. H. Aman Salufo, Asisten Pemerintahan dan

Kesejahteraan Rakyat yang juga disebut Asisten 1, pada tanggal, 03 Juni 2015, mengataka:

Melihat kondisi pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Parigi Moutong yang telah dilakukan oleh beliau tentang menstimulasi intelektual pegawai sejauh ini, beliau telah melakukan upaya analisa jabatan dan analisa beban kerja yang ditugaskan pada bagian organisasi dan tata laksana sehingga menstimulan hasil kerja pegawai dengan baik sekaligus melakukan pembinaan dengan memberikan motivasi agar menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya.

Hal serupa juga disampaikan melalui wawancara yang disampaikan oleh Mahmud M. Tandju, SH, MH, Asisten Administrasi Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Parigi Moutong yang juga disebut sebagai Asisten 3, pada Tanggal 06 Juli 2015, yang mengatakan bahwa:

Pernah suatu saat, ada pejabat dilingkungan pemerintah Daerah Kabupaten Parigi Moutong menyampaikan gagasannya kepada Sekretaris Daerah. Saat itu pula beliau mengundang kami diruangannya , untuk mendengarkan pemaparan gagasan secara konseptual, kemudian beliau mempersilahkan kepada kami untuk memanfaatkan ide-idenya dan di setiap kesempatan beliau selalu memberikan motivasi, informasi-informasi besar, mengajak untuk meningkatkan kualitas diri, bagaimana bersikap selaku birokrat serta pentingnya disiplin.

Dari hasil wawancara dengan Ratni Tombolotutu, SH, Kepala Bagian Hukum dan Perundang-undangan Sekretariat Daerah Kabupaten Parigi Moutong, pada tanggal 19 Agustus 2015, mengatakan bahwa:

Pada dasarnya pemimpin tersebut memiliki kemampuan menghimpun, mempengaruhi serta mengarahkan, beliau pernah mengundang kami dalam sebuah pertemuan melemparkan sebuah pertanyaan untuk dipecahkan bersama, dari semua yang hadir dipersilahkan memberikan tanggapan serta

solusi pemecahannya, beliau mendengarkan secara seksama kemudian mencocokkan analisis pemecahan masalah yang beliau miliki lalu memberikan kesimpulan pemecahan masalah yang tepat, lalu kami diberikan nasihat serta motivasi yang menyangkut pembinaan serta upaya-upaya menghadapi bawahan agar lebih baik.

Wawancara yang disampaikan oleh Drs. Ibnu Hadjar, Kepala Bagian Kesejahteraan Rakyat dan Kemasyarakatan Sekretariat Daerah Kabupaten Parigi Moutong, pada tanggal, 28 Agustus 2015, mengatakan:

Pengalaman kami dengan beliau, selalu memberikan tantangan kepada kami bila ada pekerjaan atau permasalahan yang terjadi di bagian-bagian yang ada, kemudian beliau bertanya kepada kami apa permasalahan yang ada, bagaimana pemecahannya padahal beliau sudah tahu masalahnya dan solusinya, beliau hanya mengukur kemampuan kami lalu kemudian beliau memberikan wejangan berupa nasehat dan motivasi untuk memimpin di bagian masing-masing.

Kemudian wawancara disampaikan oleh Abdul Malik Ibrahim, SKM, MPH, Kepala Sub Bagian kepegawaian Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Parigi Moutong, pada tanggal, 11 September 2015, mengatakan:

Beliau lakukan rasangan kepada pegawai, agar bekerja dengan baik melalui pimpinan masing-masing agar memperhatikan kesejahteraan baik berupa pemberian reward kepada pegawai yang memiliki kinerja baik. Pernah disebut pertemuan beliau menugaskan saya untuk sebuah pekerjaan, selang beberapa hari pada pertemuan berikut, beliau Tanya lagi, bagaimana hasil pekerjaan yang ditugaskan? Lalu saya menjawab dan menjelaskan ternyata hal tersebut beliau sangat paham mengenai kekurangan atau kelebihan yang saya miliki, kemudian beliau memberikan penjelasan cara menyelesaikan dengan solusi yang tepat. Bahkan saya terinspirasi dengan

beliau, bila ingin menyelesaikan pekerjaan terlebih dahulu mengumpulkan semua informasi yang terkait dengan pekerjaan tersebut anda akan menyelesaikannya, disamping itu pula beliau selalu memberikan tantangan dalam bekerja dan menyelesaikannya dengan waktu singkat.

Inspirational motivational (Motivasi inspirasional)

Motivasi inspirasional yakni pemimpin menciptakan gambaran yang jelas mengenai keadaan masa yang akan datang (visi) yang secara optimis dapat dicapai serta mendorong para pengikut meningkatkan harapan dan mengikat diri kepada visi tersebut.

Sebagaimana wawancara yang disampaikan oleh Drs. H. Aman Salufo, Asisten Pemerintahan dan Kesejahteraan Rakyat yang juga disebut Asisten 1, pada tanggal, 03 Juni 2015, mengatakan :

Pada pelaksanaan upacara 17 bulan berjalan, apel pagi, dan pertemuan-pertemuan yang di pimpin beliau, kadang menyampaikan harapan-harapan kepada kita agar menjadi pegawai yang disiplin, malu datang terlambat, melaksanakan tugas dengan baik, menyelesaikan pekerjaan dengan baik dengan sikap jujur, bertanggungjawab serta ikhlas sebagaimana visi Kabupaten dan visi Sekretariat. Beliau memberikan motivasi bukan hanya ucapan tetapi dengan tindakan bila pimpinan tertinggi tidak berada ditempat, beliau langsung memohon petunjuk kepada pimpinan kemudian mengambil alih kegiatan agar tidak tertunda dan terlaksana dengan baik.

Disamping itu pula, hal ini terkait hasil wawancara yang disampaikan oleh Mahmud M. Tandju, SH, MH, Asisten Administrasi Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Parigi Moutong yang juga disebut sebagai Asisten 3, pada Tanggal 06 Juli 2015, yang mengatakan bahwa:

Upaya yang dilakukan beliau agar visi Sekretariat secara optimis dapat tercapai

dengan cara membagi habis job/kegiatan kepada seluruh pegawai sebagaimana yang diperintahkan kepada bagian organisasi dan tatalaksana untuk merancang tugas pokok pegawai dilingkungan Sekretariat Daerah agar dilaksanakan. Beliau pernah mengajak kepada kami untuk mengembangkan diri dengan mencari informasi kegiatan baik bimbingan teknis, sosialisasi atau kegiatan lain untuk diikuti agar harapan peningkatan diri tercapai sebagaimana visi Sekretariat Daerah Kabupaten Parigi Moutong.

Motivasi lain juga disampaikan melalui wawancara yang disampaikan oleh Ratni Tombolotutu, SH, Kepala Bagian Hukum dan Perundang-undangan Sekretariat Daerah Kabupaten Parigi Moutong, pada tanggal 19 Agustus 2015, mengatakan bahwa:

Dari beberapa kali pertemuan, beliau memberikan motivasi kepada yang hadir saat itu, dengan menitik beratkan pada penekanan disiplin dan memiliki integritas tinggi untuk menjalankan amanah yang diemban oleh semua pegawai, sehingga ada harapan untuk mencapai visi sekretariat. Terlebih lagi beliau juga mengajak kepada kami untuk mengembangkan diri melalui kegiatan-kegiatan yang diikuti dari tingkat kabupaten, propinsi dan pusat.

Hal ini seiring dengan wawancara yang disampaikan oleh Drs. Ibnu Hadjar, Kepala Bagian Kesejahteraan Rakyat dan Kemasyarakatan Sekretariat Daerah Kabupaten Parigi Moutong, pada tanggal, 28 Agustus 2015, mengatakan :

Bahwa beliau selalu memberikan motivasi untuk menyelesaikan tugas-tugas tanpa pamri serta menyentuh pada persoalan agama bahwa sesungguhnya apa yang kita kerjakan Allah melihatnya dan akan diberikan ganjaran yang setimpal bagi yang berbuat baik, disamping itu pula beliau memberikan motivasi melalui pemberian tugas sesuai tugas pokok dan fungsi serta melakukan evaluasi kinerja pegawai.

Penjelasan tersebut seiring dengan wawancara disampaikan oleh Abdul Malik

Ibrahim, SKM, MPH, Kepala Sub Bagian kepegawaian Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Parigi Moutong, pada tanggal, 11 September 2015, mengatakan:

Beliau sering memberikan motivasi serta arahan pada pertemuan-pertemuan agar supaya visi Sekretariat dapat dicapai secara optimis menjadikan Kabupaten Parigi Moutong terdepan di Propinsi Sulawesi Tengah, motivasi ini belum maksimal, karena belum semua pegawai mengetahui visi misi Sekretariat mungkin kurangnya disosialisasikan, tetapi upaya beliau untuk menyampaikan hal tersebut telah dilakukan. Tentunya beliau mengharapkan bekerja lebih profesional dalam pelayanan menghasilkan kinerja yang lebih baik, memiliki etika birokrasi, lebih tertib administrasi agar melakukan perubahan untuk daerah ini lebih baik lagi.

Idealized influence (Pengaruh teridealisasi)

Pemimpin bertindak sebagai (role model) menunjukkan keteguhan hati, kemantapan dalam mencapai tujuan, mengambil tanggungjawab yang sepenuhnya untuk tindakannya, menunjukkan percaya diri tinggi terhadap visi, siap mengorbankan diri, memberikan penghargaan atas prestasi dan kehormatan kepada para pengikut. Inilah yang di sebut pengaruh teridealisasi menurut Bass

Marilah kita perhatikan wawancara yang disampaikan oleh Drs. H. Aman Salufo, Asisten Pemerintahan dan Kesejahteraan Rakyat yang juga disebut Asisten 1, pada tanggal, 03 Juni 2015, mengatakan :

Kalau mencermati keseharian beliau sebagai seorang Sekretaris Daerah tentunya tidak terlepas sebagai panutan, biasa disebut sebagai uswah/teladan, memiliki kepribadian yang serius, tenang pembawaan, serta memiliki ide-ide yang ingin dicapai. Pengaruh lain yang dapat beliau lakukan adalah selalu mengucapkan terima kasih kepada pegawai yang memiliki prestasi, dan beliau memberikan apresiasi terhadap

mereka yang memiliki prestasi dengan reward berupa perjalanan dinas serta menerapkan remunerasi dilingkup sekretariat walaupun sampai saat ini belum juga terealisasi dengan baik.

Sementara wawancara yang disampaikan oleh Mahmud M. Tandju, SH, MH, Asisten Administrasi Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Parigi Moutong yang juga disebut sebagai Asisten 3, pada Tanggal 06 Juli 2015, yang mengatakan bahwa:

Pernah suatu kesempatan beliau sebagai pemimpin apel pagi menegur salah seorang pegawai, kemudian yang bersangkutan merasa malu dan tersinggung lalu pulang menyampaikan hal tersebut kepada orangnya maka datanglah orangtunya ke kantor dengan marah-marah. Tetapi beliau dengan model kepemimpinan yang dimilikinya beliau menghadapinya dengan tenang, beretika dengan mengajak masuk orang tua, dari bawahan yang ditegurnya tidak lama berselang orang tua tersebut langsung meminta maaf atas kesalahan dia dan anaknya. Ini membuktikan bahwa beliau memperlihatkan pemimpin yang bisa menjadi teladan untuk semua bawahan. Untuk pegawai yang berprestasi beliau mengucapkan terima kasih dan menyampaikan kepada pejabat dibawahnya agar memberikan reward kepada mereka dan beliau memperhatikan karir bawahannya serta memiliki keinginan memberikan tunjangan kinerja daerah [TKD].

Wawancara selanjutnya disampaikan oleh Ratni Tombolotutu, SH, Kepala Bagian Hukum dan Perundang-undangan Sekretariat Daerah Kabupaten Parigi Moutong, pada tanggal 19 Agustus 2015, mengatakan bahwa:

Kehadiran Sekretaris Daerah ditengah-tengah pegawai, sangat mempengaruhi pegawai dari segala aspek. Beliau kadang memberikan contoh kepada bawahan dalam menyikapi sebuah persoalan dengan menelusuri secara mendalan persoalan yang terjadi sampai pada penyelesaiannya. Kaitan

dengan penghargaan yang akan diberikan kepada pegawai yang memiliki prestasi, beliau memerintahkan kepada kami, melakukan hal tersebut baik tenaga honorer maupun pegawai negeri sipil.

Begitu pula hasil wawancara yang disampaikan oleh Drs. Ibnu Hadjar, Kepala Bagian Kesejahteraan Rakyat dan Kemasyarakatan Sekretariat Daerah Kabupaten Parigi Moutong, pada tanggal, 28 Agustus 2015, mengatakan :

Dalam melaksanakan tugas kami sering diundang oleh beliau mendengarkan informasi-informasi yang terkini dan beliau memiliki prinsip yang kuat, memiliki keteguhan hati bekerja dan memperhatikan hasil dari semua pekerjaan kami. Dan beliau tidak pernah lupa memberikan apresiasi kepada kami terhadap prestasi yang telah kami raih, baik berupa ucapan terima kasih maupun reward penambahan anggaran kegiatan.

Kaitan hal tersebut, sebagaimana wawancara yang disampaikan oleh Abdul Malik Ibrahim, SKM, MPH, Kepala Sub Bagian kepegawaian Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Parigi Moutong, pada tanggal, 11 September 2015, mengatakan :

Beliau memperlihatkan kepada kami, kesungguhan hati dalam bekerja seperti yang beliau lakukan bila ketemu dengan pegawai dimana saja, beliau sering menyapa bagaimana kabar ? ada informasi ? apa ada kendala dalam pekerjaan? Hanya dengan pertanyaan seperti ini, pegawai pasti tambah semangat untuk bekerja karena pegawai tersebut merasa dekat dengan beliau. Begitu pula pemberian reward kepada pegawai yang memiliki prestasi, walaupun reward itu berupa ucapan terima kasih, lalu beliau memperhatikan karir bawahan, dan nada keinginan beliau yakni memberikan tunjangan kinerja daerah [TKD] walaupun sampai saat ini belum terwujud. Dan kepada pejabat yang lainnya, beliau menginstruksikan agar memberikan

penghargaan kepada pegawai yang berprestasi berupa pemberian kesempatan melaksanakan perjalanan dinas atau mengikuti bimbingan teknis.

Faktor - Faktor yang mendukung dan menghambat Kepemimpinan Transformasional Sekretaris Daerah Kabupaten Parigi Moutong

Dalam pelaksanaan kepemimpinan transformasional Sekretaris Daerah terdapat beberapa hal yang dianggap mendukung dan menghambat pelaksanaan kepemimpinan transformasional tersebut. Sebagaimana hasil wawancara yang dilakukan penulis pada tanggal, 03 Juni 2015, dengan Drs. H. Aman Salufo, Asisten Pemerintahan dan Kesejahteraan Rakyat yang juga disebut Asisten 1:

Secara umum saya melihat bahwa kepemimpinan beliau, memiliki keseriusan memperhatikan bawahan dengan seksama melalui penyampaian-penyampaian arahan dan motivasi pada pelaksanaan apel maupun upacara-upacara yang beliau pimpin. Kalau hambatan yang terjadi bahwa dari semua upaya yang dilakukan beliau masih belum maksimal.

Hal yang sama juga dikemukakan oleh Mahmud M. Tandju, SH, MH, Asisten Administrasi Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Parigi Moutong yang juga disebut sebagai Asisten 3, pada Tanggal 06 Juli 2015, yang mengatakan bahwa:

Faktor pendukung yang saya perhatikan adalah beliau memiliki kemampuan mendeteksi kemungkinan yang terjadi baik sekarang maupun akan datang, dapat mengajak semua pihak untuk bekerja sama menyatukan persepsi membangun Kabupaten Parigi Moutong serta suka memberikan motivasi kepada seluruh pegawai. Dan yang menghambat dari kepemimpinan beliau belum disiplin pegawai secara maksimal, karena melihat yang hadir apel setiap hari belum efektif, bagaimana bisa menyelesaikan tugas tepat waktu.

Begitu pula wawancara selanjutnya disampaikan oleh Ratni Tombolotutu, SH, Kepala Bagian Hukum dan Perundang-undangan Sekretariat Daerah Kabupaten Parigi Moutong, pada tanggal 19 Agustus 2015, mengatakan bahwa:

Menurut hemat saya, yang menjadi factor pendukung keberhasilan kepemimpinan disekretariat adalah mengenai disiplin pegawai. Kalau kedisiplinan menjadi perioritas untuk dijalankan sebagai komitmen bersama, saya yakin semua pasti dapat mempengaruhi semua program kegiatan dengan hasil yang maksimal dan ketidak disiplin pegawai menjadi factor penghambat keberhasilan pekerjaan apalagi kalau pimpinan tidak disiplin, maka sirna harapan-harapan yang telah dibangun bersama.

Kemudian hasil wawancara yang disampaikan oleh Drs. Ibnu Hadjar, Kepala Bagian Kesejahteraan Rakyat dan Kemasyarakatan Sekretariat Daerah Kabupaten Parigi Moutong, pada tanggal, 28 Agustus 2015, mengatakan:

Berbicara tentang factor pendukung kepemimpinan sekretaris yakni beliau memiliki semangat untuk memotivasi bawahan dan menerima usulan atau aspirasi serta memerintahkan untuk mewujudkan dengan cepat. Hal lain beliau selalu melakukan evaluasi dari kegiatan yang telah dilaksanakan agar menjadi ukur keberhasilan yang lebih baik untuk masa mendatang. Adapun hambatannya adalah kurangnya komitmen bersama dari segala hal sehingga tidak efektifnya aturan dilaksanakan.

Kaitan hal tersebut, sebagaimana wawancara yang disampaikan oleh Abdul Malik Ibrahim, SKM, MPH, Kepala Sub Bagian kepegawaian Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Parigi Moutong, pada tanggal, 11 September 2015, mengatakan:

Selaku pimpinan di sekretariat ini, saya melihat bahwa hal yang menjadi pendukung

keberhasilan kepemimpinan beliau adalah upaya motivasi serta harapan-harapan yang disampaikan dan evaluasi yang beliau terapkan, selain itu, beliau juga mengadakan pertemuan-pertemuan untuk membahas perkembangan sekretariat kedepan baik dari keberadaan pegawai maupun program kerja disetiap bagian dan asisten dilingkungan sekretariat. Sedangkan penghambat yang terjadi adalah belum efektifnya keputusan bersama tentang pegawai harus melaksanakan apel pagi dan apel sore, kesibukan beliau diluar sekretariat sangat padat, membuat kegiatan disekretariat tidak berjalan dengan lancar.

KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

Kesimpulan

Kepemimpinan Transformasional Sekretaris Daerah Kabupaten Parigi Moutong belum sepenuhnya dilaksanakan dengan baik sebagaimana Teori Kepemimpinan Transformasional yang digambarkan oleh Bernard M. Bass. Dari empat aspek yang diteliti, terdapat tiga aspek yang belum berjalan secara efektif yaitu pada aspek Perhatian Individual, Stimulasi Intelektual dan Pengaruh Teridealisasi.

Adapun faktor yang mendukung Kepemimpinan Transformasional Sekretaris Daerah Kabupaten Parigi Moutong adalah semangat beliau yang selalu memotivasi bawahan baik secara persuasive maupun secara umum pada pelaksanaan apel maupun upacara-upacara kalau beliau bertindak sebagai inspektur dengan meningkatkan harapan kepada bawahan untuk mencapai visi dan misi Sekretariat.

Rekomendasi

1. Untuk mengoptimalkan Kepemimpinan Transformasional Sekretaris Daerah memiliki banyak waktu untuk hadir bersama ditengah-tengah pegawai, agar mudah bertindak sebagai mentor, mengatasi masalah yang ada.

2. Perlu kiranya dipikirkan bersama dengan para pimpinan di lingkungan Sekretariat Daerah untuk membangun komitmen mengatasi disiplin pegawai secara baik dan profesional.
3. Sangat penting pendekatan-pendekatan dilakukan oleh para pemimpin kepada bawahan disetiap asisten, kepala bagian dan kepala sub bagian.

UCAPAN TERIMA KASIH

Dengan segala kerendahan hati, penulis menyampaikan ucapan terima kasih, bapak Dr. H. Natsir Mangasing, M.Si, dan Ibu Dr. Dirdja N. Djahya, M.Si, yang telah mencurahkan segenap waktu dan pikiran dalam membimbing dan mengarahkan penulis agar penulis dapat menyelesaikan artikel ini dengan baik.

DAFTAR RUJUKAN

- Farid, Herman. 2010. Analisis Pengaruh Komunikasi, Kompetensi dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informatika Kota Palu. *Tesis* tidak diterbitkan. Palu Program Pascasarjana Universitas Tadulako.
- Guritno, Bambang dan Waridin, 2005. Pengaruh Persepsi Karyawan Mengenai Perilaku Kepemimpinan, Kepuasan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja. *Jurnal Bisnis Indonesia*. Vol. 1 No. 1.
- Kaloh, J. 2009. *Kepemimpinan Kepala Daerah*. Jakarta: Sinar Grafika.
- Nasir, Muhamad. 2005. *Metode Penelitian*. Jakarta : Gralia Indonesia.
- Suranta, Sri. 2002. *Dampak Motivasi Karyawan Pada Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan Dengan Kinerja Karyawan Perusahaan Bisnis*. *Empirika*. Vol. 15. No. 2.
- Wirawan, 2014. *Kepemimpinan: Teori, Psikologi, Perilaku Organisasi, Aplikasi dan Penelitian*, Cetakan kedua, Rajagrafindo Persada, Jakarta