

Analisis Gaya Kepemimpinan Di Dinas Sosial Kota Ambon

Intan Juniyantri Makuituin^{1*}, Petronela Sahetapy², Julia Theresia Patty³

^{1,2,3}Jurusan Ilmu Administrasi, Fakultas Ilmu Sosial Ilmu Politik, Universitas Pattimura, Ambon, Maluku, Indonesia

Email: intanjuniyantri17@gmail.com^{1*}

Abstrak

Penelitian ini bersifat deskripsi kualitatif dengan pengumpulan data dilakukan menggunakan metode wawancara. Kepemimpinan yang efektif dengan keterampilan adaptif dan fleksibel dianggap sebagai salah satu cara agar Upaya memimpin organisasi dapat dilakukan dengan kepemimpinan situasional, yang mendasari kepemimpinan situasional seorang pemimpin adalah proses mengarahkan dan mempengaruhi aktifitas yang berkaitan dengan pekerjaan dari anggota kelompok. Penelitian ini bertujuan untuk Menganalisis Gaya Kepemimpinan Situasional di Lingkungan Dinas Sosial Kota Ambon dengan menggunakan Indikator gaya kepemimpinan situasional sebagai berikut; 1. instruksi, 2. konsultasi, 3. partisipasi, 4. Delegasi. Dari hasil penelitian dikatakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi dan mendukung Tindakan seorang pegawai adalah kemampuan kepemimpinan pimpinannya. Maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang Gaya Kepemimpinan Situasional Di Dinas Sosial Kota Ambon. Subjek penelitian 7 orang pegawai dan sekretaris dinas, Dalam penelitian ini peneliti memiliki empat indikator: 1. instruksi, 2. konsultasi, 3. partisipasi, 4. delegasi. Maka berdasarkan hasil Survei Gaya Kepemimpinan yang dilakukan oleh Gaya Kepemimpinan Situasional Kepala Dinas Di Lingkungan Dinas Sosial di indikator tersebut berhasil.

Keywords: Gaya kepemimpinan situasional, Kepala dinas

PENDAHULUAN

Seiring dengan perkembangan jaman yang semakin moderen, tidak dapat dipungkiri bahwa kebutuhan manusia berkembang semakin kompleks yang sebagian besar akan dapat terpenuhi dengan adanya keberadaan organisasi. keberhasilan dalam mencapai sebuah tujuan adalah harapan bagi semua organisasi. salah satu hal yang sangat penting dan menunjang dalam mencapai tujuan organisasi adalah peranan dari pemimpin. peranan seorang pemimpin sangat berkaitan erat dengan anggota - anggota dibawahnya yang untuk mengarahkan, mempengaruhi, memotivasi, serta dapat berkomunikasi dengan baik demi terwujudnya tujuan organisasi. dalam sebuah organisasi seorang pemimpin memiliki perilaku-perilaku yang berbeda antara satu orang dengan yang lain. hal ini menunjukkan bahwasanya perilaku

seseorang berbeda tergantung dari karakteristik masing-masing orang dalam menduduki jabatan tertentu. sehingga tidak akan sulit untuk mengetahui apa yang dipandangnya penting dalam kehidupannya. dari perilaku itulah dapat terlihat gaya kepemimpinan yang diterapkannya dalam organisasi tersebut.

Kesuksesan organisasi dalam mencapai tujuan bersama ditentukan oleh berbagai faktor yang saling memberi dampak satu sama lain. keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan bersama tentunya tidak lepas dari sosok seorang pemimpin yang mampu mengelola orang-orang dibawahnya. menurut Zimmerer dan Scarborough (2000) kepemimpinan adalah proses mempengaruhi dan menginspirasi orang lain untuk bekerja demi mencapai tujuan utama dan kemudian dapat memberikan kekuatan dan kebebasan

untuk mencapainya. kepemimpinan dianggap sebagai salah satu faktor yang memegang peranan penting dalam tercapainya tujuan bersama sebuah organisasi..

Dalam hal kepemimpinan seorang pemimpin perlu melakukan pendekatan kepada bawahannya. pendekatan secara universal tidak akan selalu tepat digunakan pada setiap organisasi, karena budaya nasional yang dimiliki setiap negara berbeda-beda sehingga akan berdampak pada gaya kepemimpinan yang efektif diterapkan dalam sebuah organisasi. menurut (Hageman, 1993:113) tantangan gaya kepemimpinan adalah menemukan suatu sasaran, komunikasi langsung dan partisipasi. persahabatan manusiawi dan saling menghormati menjamin terciptanya lingkungan kerja yang baik.

Menurut Hersey dan Blanchard ada empat gaya kepemimpinan situasional, yaitu telling, selling, participating, dan delegating. Telling merupakan gaya kepemimpinan yang merefleksikan gaya kepemimpinan mengarahkan, gaya ini sarat dengan perilaku orientasi tugas dan minim perilaku berorientasikan hubungan manusia. Selling merupakan gaya kepemimpinan yang merefleksikan gaya kepemimpinan otokratis, tapi lebih mengutamakan komunikasi persuasif dan membimbing bawahan. Participating merupakan gaya kepemimpinan yang merefleksikan gaya partisipatif, gaya ini lebih mengutamakan perilaku yang berorientasi pada hubungan manusia daripada perilaku yang berorientasi pada tugas. Delegating merupakan gaya kepemimpinan yang merefleksikan gaya kepemimpinan lepas kendali. Pemimpin yakin akan kemampuan dan kesadaran bawahannya sehingga pemimpin tidak menaruh perhatian terhadap

tugas maupun hubungan manusia (Irawanto, 2008).

Dalam menerapkan gaya kepemimpinan situasional yang tepat, pemimpin harus mampu menganalisis tingkat kesiapan bawahannya. Pemahaman pemimpin tentang tingkat kesiapan pengikut ini penting, karena tingkat kesiapan yang dimiliki oleh setiap pengikut akan selalu berbeda. Tingkat kesiapan yang dimaksud adalah kombinasi berbeda dari kemampuan dan keinginan yang orang-orang bawa bagi tiap tugas. Tingkat kesiapan pengikut dibagi menjadi empat tingkat, yaitu Tingkat Kesiapan Rendah (R1), Tingkat Kesiapan Sedang (R2), Tingkat Kesiapan Tinggi (R3), dan Tingkat Kesiapan Sangat Tinggi (R4) (Hersey, Blanchard, & Johnson, 1996).

Dinas Sosial Kota Ambon sebagai Dinas yang mempunyai tugas menyelenggarakan urusan di Bidang Sosial Seperti Rehabilitas Sosial, Jaminan Sosial, Pemberdayaan Sosial dan Penanganan Fakir Miskin untuk membantu penyelenggaraan Pemerintahan Daerah. sudah barang tentu harus memiliki pemimpin-pemimpin yang bertanggung jawab dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya untuk mencapai suatu tujuan Bersama dalam menangani urusan-urusan sosial yang ada pada kota ambon.

Ada pun tugas dan fungsi dari pada sebuah organisasi yang menjadi tanggung jawab dari pada kepemimpinan untuk mengarahkan rodah organisasi sebagaimana mustinya seperti menurut stoner (1996:161) menyatakan bahwa kepemimpinan adalah proses mengarahkan dan mempengaruhi aktivitas yang berkaitan dengan pekerjaan dari anggota kelompok. Adapun Peraturan Pemerintah

Perilaku atau gaya kepemimpinan dari seorang pemimpin sangat berpengaruh terhadap keberlangsungan organisasi yang dijalankannya. agar dapat mencapai tujuan yang diharapkan, maka pemimpin harus mampu menciptakan suasana kerja yang mendukung kepada bawahannya untuk selalu berprestasi dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Menurut Davis dan Newstrom (1995), gaya kepemimpinan pada dasarnya mengandung pengertian sebagai suatu perwujudan tingkah laku dari seorang pemimpin, yang menyangkut kemampuannya dalam memimpin. Gaya kepemimpinan (Rivai, 2014) merupakan cara pemimpin mempengaruhi pegawai untuk dapat bekerja lebih baik lagi dalam rangka mencapai tujuan organisasi karena pada hakekatnya organisasi sektor publik terbentuk untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat. Suatu organisasi akan berjalan lancar dalam mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan sangat dipengaruhi oleh faktor kepemimpinan. oleh karena itu pemimpin selalu menjadi fokus evaluasi sebagai gambaran penilaian terhadap keberhasilan sebuah organisasi

Melalui gaya kepemimpinan yang diterapkan, seorang pemimpin dituntut tidak hanya melaksanakan kehendak kepada bawahan untuk terus bekerja. seorang pemimpin juga harus bisa memenuhi kebutuhan bawahannya sesuai dengan apa yang diharapkan. hal ini dimaksudkan agar tidak adanya ketimpangan dalam memimpin dan dipimpin. seorang pemimpin harus mampu mengetahui tentang bagaimana situasi yang sedang dialami dalam suatu organisasi. Seorang pemimpin harus mampu membaca situasi organisasi dan mampu menilai tingkat kematangan bawahannya

Berbicara mengenai pemimpin dan gaya kepemimpinannya maka tidak akan terlepas dari pembicaraan mengenai sumber daya manusia yang dimiliki organisasi tersebut. hal ini dikarenakan dalam suatu organisasi pasti berkaitan dengan dua hal yang berpengaruh terhadap kegagalan atau keberhasilan organisasi tersebut yaitu, seorang pemimpin dan sumber daya manusia yang dimilikinya. dalam mencapai kinerja yang maksimal seorang pemimpin berperan dalam melakukan pengawasan dan pengendalian terhadap tugas-tugas pegawainya.

Dinas Sosial Kota Ambon sebagai Dinas yang mempunyai tugas menyelenggarakan urusan di Bidang Sosial seperti Rehabilitas Sosial, Jaminan Sosial, Pemberdayaan Sosial dan Penanganan Fakir Miskin, untuk membantu penyelenggaraan Pemerintahan Daerah. tetapi yang terjadi di Dinas Sosial Kota Ambon memiliki seorang pemimpin yang memberikan tugas diluar dari tupoksi staf seperti penyiapan materi kegiatan dan memberikan informasi hanya terhadap orang-orang yang disenangi saja hal ini sesuai dengan hasil wawancara peneliti terhadap beberapa pegawai yang ada di Dinas Sosial dimana pegawai yang bersangkutan menyampaikan kepada peneliti, bahwa kepemimpinan di Dinas Sosial cenderung hanya diberikan tugas kepada pegawai yang dekat secara emosional dengan pimpinan. Berlandaskan uraian diatas, maka peneliti mengambil judul: “Analisis Gaya Kepemimpinan Di Dinas Sosial Kota Ambon”.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini adalah penelitian deskriptif dengan analisis data kualitatif. Menurut Sanapiah (2007) jenis penulisan

deskriptif ialah pengungkapan dan pengklarifikasi mengenai suatu fenomena atau kenyataan social.

Untuk memperoleh data dan informasi, keterangan-keterangan yang diperlukan, peneliti menggunakan teknik pengumpulan data yang dilakukan secara langsung ke lokasi penelitian untuk mendapatkan data yang lengkap dan berkaitan dengan masalah yang diteliti. Teknik pengumpulan data primer dilakukan melalui: 1) Wawancara, Wawancara yang dilakukan termaksud wawancara yang mendalam (*in-dept Interview*), yaitu dengan terlibat secara tatap muka dengan menggunakan wawancara yang bersifat semi. Struktur (*semistructure interview*). Metode wawancara menggunakan alat yaitu pedoman wawancara. 2) Observasi, mengamati secara langsung terhadap fenomena-fenomena yang menjadi objek penelitian dan mencatat segala gejala-gejala yang ditemukan dilapangan untuk mempelajari data-data yang diperlukan sebagai acuan yang berkenaan dengan topik penelitian dengan menggunakan pedoman observasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Gaya kepemimpinan yang baik adalah gaya kepemimpinan yang dapat memberikan motivasi kerja pada bawahannya. Ivancevich (2001) mengatakan, seorang pemimpin harus menyatukan berbagai keahlian, pengalaman, kepribadian dan motivasi. Kinerja pegawai akan baik apabila pimpinan dapat memberi motivasi yang tepat dan pimpinan memiliki gaya kepemimpinan yang dapat diterima oleh seluruh pegawai dan mendukung terciptanya suasana kerja yang baik. Gaya kepemimpinan yang efektif, akan memberikan pengarahan yang baik pada bawahannya terhadap usaha-usaha semua pekerjaan dalam mencapai

tujuan. Gaya kepemimpinan yang efektif, akan memberikan pengarahan yang baik pada bawahannya terhadap usaha-usaha semua pekerjaan dalam mencapai tujuan. Taghipour (2013) menyatakan bahwa motivasi kerja berhubungan dengan kinerja pegawai, dimana saat pegawai termotivasi untuk masuk ke tempat kerja, maka kinerja akan meningkat. Selain itu hubungan kerja antara pimpinan sebagai motivator dapat meningkatkan kinerja pegawai dalam organisasi.

Setiap organisasi akan terus berusaha untuk meningkatkan kinerja pegawainya agar dapat mencapai hasil kerja yang baik dan memuaskan. Untuk mencapainya memerlukan banyak usaha yang harus dilakukan baik oleh pimpinan dengan gaya kepemimpinannya maupun para pegawai dengan kinerja yang dihasilkan. Setiap pemimpin mempunyai kewenangan dan tanggung jawab dalam menentukan seluruh kegiatan diperusahaan, setiap manajer atau pimpinan organisasi tersebut memiliki tanggung jawab yang besar dalam seluruh proses yang biasanya termasuk dalam manajemen sumber daya manusia yang berkaitan dengan para pegawai yang berada dalam kewenangannya, sehingga dibutuhkan kemampuan dan ketrampilan yang tinggi untuk memimpin pegawainya dalam perusahaan. Peneliti kemudian lebih lanjut akan membahas mengenai gaya kepemimpinan situasional Dinas Sosial Kota Ambon dengan beracuan pada indikator : (a). Instruksi, (b). Konsultasi, (c). Partisipasi, (d). delegasi. Adapun penjabaran lebih lanjut terkait dengan indikator-indikator tersebut, akan diuraikan sebagai berikut:

Instruksi

Dalam kepemimpinan ini, seorang pemimpin harus memberikan pengarahan-

pengarahan terhadap usaha-usaha semua bawahan dalam mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan didefinisikan sebagai suatu proses yang menyebabkan orang lain melakukan tindakan untuk mencapai tujuan bersama. Terdapat perbedaan kontras antara kepemimpinan dan diktator. Diktator mengejar pihak lain untuk bertindak dengan kekerasan fisik ataupun ancaman dibawah kekuatan fisik. Beberapa diktator yakin menggunakan aktivitas karakteristik kepemimpinan seperti menawarkan visi.

Indikator instruksi adalah peran wajib melakukan tugas dan memberi tahu bawahan apa, dimana, bagaimana dan kapan harus melakukan tugasnya, sedikit dukungan serta ketat. Instruksi yang diberikan oleh kepada Dinas Sosial Kota Ambon bagi pegawai Dinas Sosial Kota Ambon dalam melaksanakan tugas dan kewajiban yang diberikan sesuai dengan tanggung jawab dan tugasnya masing-masing. Hal ini cukup sesuai dengan observasi peneliti ketika melakukan pengamatan yang menunjukkan bahwa Kepala Dinas Sosial sangat sungguh-sungguh dalam mengemban tugasnya sebagai Kepala Dinas dan mampu mengkoordinasi apa yang terjadi di Dinas dengan para pegawai Dinas Sosial sehingga kepemimpinan dalam hal instruksi masi terjalan dengan baik dilingkup Dinas Sosial Kota Ambon.

Konsultasi

Konsultasi, yaitu segala upaya untuk mendukung semua tenaga yang ada pada lingkungan Dinas Sosial Kota Ambon untuk perkembangan yang lebih baik. Yang dimaksud dengan konsultasi adalah orang (profesional) yang tugasnya memberikan pengarahan atau nasihat tentang suatu kegiatan. Istilah konsultasi didefinisikan sebagai pertukaran ide atau mencari

pertimbangan dan saran dalam pengambilan keputusan. sehubungan dengan indikator, konsultasi peneliti mewawancarai:

Berdasarkan hasil wawancara yang berkaitan dengan indikator konsultasi, menurut informan diatas konsultasi yang dilakukan pak B Ketika turun lapangan mereka tidak hanya berkomunikasi dengan kepala bidang namun mereka juga berkomunikasi dengan ibu kadis, meskipun yang paling utama adalah tugas pokok dan fungsi, mereka juga bekerja sesuai intruksi dari pimpinan agar adanya pengawasan dari pimpinaan. kadang ada kendala miskomunikasi antara pimpinan dan bawahan di lapangan yang mestinya sesuai dengan arahan kadang tidak sesuai namun dari kendala tersebut dijadikan pembelajaran agar nantinya mereka selalu membangun komunikasi, baik itu dari telepon maupun group whatsapp sehingga tidak terlepas dari pengawasan dan kontrol dari pimpinan.

Hal ini cukup sesuai dengan observasi peneliti ketika melakukan pengamatan yang menunjukkan bahwa apa yang dikatakan oleh pak B Ketika turun lapangan sesuai dengan intruksi dan komunikasi yang dilakukan melalui telepon dan group whatsapp demi tidak terlepasnya pengawasan dan kontrol dari kepala bidang dan pimpinan yang ada di Dinas Sosial Kota Ambon.

Partisipasi

Partisipasi adalah keikutsertaan seseorang dalam situasi dan mental, pikiran atau perasaan dan emosi yang memotivasinya untuk menyumbangkan usaha untuk mencapai tujuan yang menentukan dan bertanggung jawab atas tindakan yang diperlukan untuk mencapai tujuan tersebut (Syamsuddin 2008 : 5).

Partisipasi tersebut harus mencakup kesadaran, minat dan keterampilan dan faktor kreatif dalam kelompok untuk merencanakan dan melaksanakan pekerjaan yang ada dalam kelompok tertentu dimana masyarakat berpartisipasi atau berpartisipasi dalam perakitan, pelaksanaan dan partisipasi dari mereka yang bertanggung jawab. Berdasarkan hasil wawancara diatas yang berkaitan dengan indikator partisipasi, informan diatas berpendapat bahwa sebagai sekretaris beliau melakukan rapat staf agar tiap pegawai dapat memberikan ide, gagasan atau apapun demi kepentingan Bersama yang dapat memajukan dinas baik itu pelayanan public atau kerja setiap bidang. Pada apel pagi Beliau juga biasanya memberikan bimbingan ataupun nasehat yang dapat menyemangati para pegawai agar dapat melaksanakan tugas dan tanggungjawab baik yang ada dilapangan ataupun kerja sehari-hari didalam kantor, beliau juga sering menekankan kepala-kepala bidang agar memperhatikan, saling memotivasi dan memberikan support kepada para pegawainya dalam bekerja.

Hal ini cukup sesuai dengan observasi peneliti ketika melakukan pengamatan yang menunjukkan bahwa pak sekretaris selalu ada untuk berpartisipasi pada kegiatan rapat dan apel yang dilakukan. Sebagai sekretaris, melakukan yang terbaik untuk memajukan dinas.

Berdasarkan hasil wawancara diatas yang berkaitan dengan indikator partisipasi, informan diatas yang dikatakan oleh pak B menunjukkan partisipasi yang dilakukan oleh bidang perlindungan dan jaminan sosial (linjamsos) yang dimana turun langsung dilapangan terkait bencana alam yang ada di Kota Ambon seperti yang berkaitan dengan tanah longsor, banjir, pohon tubang, dan lain-

lain. Biasanya dibantu oleh pekerja sosial yang Bernama tagana. Misalnya gempa bumi yang terjadi sangat berkepanjangan pada tahun 2019 sehingga membutuhkan partisipasi serta perhatian penuh dari Dinas Sosial yang pada akhirnya seluruh pegawai Dinas Sosial untuk selalu berkomunikasi antara satu dengan yang lain untuk membantu bidang linjamsos. Tetapi apabila ada musim hujan yang berkepanjangan biasanya kepala Dinas Sosial selalu membagi tugas jaga yang berlaku bukan hanya pada bidang linjamsos namun juga pada bidang-bidang yang lainpun ikut berpartisipasi.

Hal ini cukup sesuai dengan observasi peneliti ketika melakukan pengamatan yang menunjukkan bahwa apa yang dikatakan oleh pak B, Ketika terjadi bencana alam berkepanjangan di Kota Ambon partisipasi dilakukan bukan hanya dari bidang perlindungan dan jaminan sosial (linjamsos) melainkan di bantu oleh pekerja sosial yang bernama tagana dan seluruh pegawai Dinas Sosial pada bidang-bidang yang lainpun untuk ikut berpartisipasi.

Delegasi

Ada banyak jenis pekerjaan disemua organisasi. Seorang manajer dalam aktivitasnya untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan terkadang harus mendelegasikan sebagian tugasnya kepada manajemen atau bawahan tingkat bawah. Hal ini dilakukan karena manajer mengontrol waktu, pengetahuan dan perhatian terbatas pada pelaksanaan semua tugas dalam organisasi.

Berdasarkan hasil wawancara dengan informan diatas, terkait dengan indikator delegasi, pak sekretaris mengatakan bahwa sebagai pimpinan tentu dapat menilai kepada siapa diberikan tanggungjawab atas tugas-tugas pada tupoksi masing-masing maka

kepala bidang diberikan kepercayaan untuk menyampaikan uraian tugas kepada pegawainya atau bisa saja seperti beliau sebagai sekretaris memberikan tugas secara langsung sebagai tugas tambahan kepada salah satu pegawai setelah tugas diberikan telah selesai maka dilaporkan kepada kepala bidang kemudian kepala bidang menyampaikan kepada beliau dan beliau menyampaikan kepada kepala Dinas, sesuai dengan mekanisme.

Kemudian ini cukup sesuai dengan observasi peneliti ketika melakukan pengamatan di Dinas Sosial Kota Ambon bahwa kepala Dinas memberikan kepercayaan penuh kepada sekretaris yang sudah ditunjuk untuk memberikan tugas-tugas dan tanggungjawab kepada pegawainya dimana sesuai dengan mekanisme yang sudah diatur atau hirarki.

Berdasarkan hasil wawancara informan diatas apa yang disampaikan oleh ibu M cukup sesuai dengan hasil observasi peneliti di Dinas Sosial Kota Ambon dimana Ketika ada bencana alam selalu melibatkan semua pegawai yang ada di Dinas Sosial Kota Ambon apa yang dikatakana ibu M juga sesuai dengan apa yang dikatakana Pak B melalui hasil wawancara Bersama dengan pak B. Tetapi Ketika melakukan rajaia terhadap pengemis dan anak jalan biasanya Dinas Sosial Kota Ambon tidak melakukannya sendiri melainkan dibantu oleh SATPO PP

Dalam penelitian ini, peneliti memiliki empat indikator berdasarkan hasil penelitian gaya kepemimpinan yang dilakukan di Dinas Sosial Kota Ambon dan indikator tersebut berhasil.

1. Indikator Instuksi

Indikator instruksi ditandai dengan komunikasi satu arah, dimana pemimpin

memberikan instruksi khusus kepada bawahan terkait peran dan tujuan mereka, memantau secara ketat pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan tanggung jawab bawahan. (Handojo et al., 2021).

Berdasarkan penelitian yang dilakukan, Gaya Kepemimpinan Situasional di Dinas Sosial Kota Ambon sesuai dengan teori yang dijelaskan oleh Hershey dan Blanchard bahwa kepala Dinas Kota Ambon sebagai Kepala Dinas sesuai dengan penugasan tugas dan tanggung jawabnya berperan untuk memberikan perintah secara berjenjang, kepala bidang pun menjalankan tugasnya sesuai dengan petunjuk yang diberikan dari seorang Pimpinan kemudian dilanjutkan ke kepala-kepala seksi dan diteruskan ke staf pegawai yang berada pada bidang yang dipimpinnya Sekretaris Dinas Sosial sangat sungguh-sungguh dalam mengembangkan tugasnya sebagai sekretaris Dinas dan mampu mengkoordinasi secara langsung atau melalui group whatsapp dengan para pegawai maupun Kepala Dinas yang tidak ada didilingkungan Dinas Sosial sehingga kepemimpinan dalam hal instruksi masih berjalan dengan baik dilingkup Dinas Sosial Kota Ambon.

2. Indikator Konsultasi

Indikator konsultasi berarti bahwa pemimpin dengan Konseling atau konsultasi menunjukkan lebih banyak perilaku untuk membimbing dan mendukung bawahannya. Pemimpin dengan gaya ini suka menjelaskan keputusan dan kebijakan yang dibuatnya, serta terbuka terhadap pendapat bawahannya. (Handojo et al., 2021). Kepemimpinan ini mendorong tenaga kerja untuk berkontribusi pada kebijakan dan pengambilan keputusan, tetapi tidak benar-benar melakukannya itu

mempengaruhi keputusan akhir yang tetap ditangan pemimpin.

Berdasarkan hasil survei yang dilakukan, Gaya Kepemimpinan Situasional di Dinas Sosial Kota Ambon dijelaskan oleh Hersey dan Blanchard (Harrison, 2020) yang menyatakan bahwa pimpinan Dinas Sosial Kota Ambon luar biasa sesuai dengan teori yang diajukan. pengamatan yang menunjukkan bahwa apa yang dilakukan oleh Sekretaris Dinas Sosial sangat membuka ruang dan waktu kepada staf untuk menyampaikan pendapat. koordinasi yang dilakukan melalui group whatsapp dimana sesuai dengan apa yang di sampaikan oleh pak sekretaris bahwasanya dibuka ruang untuk menyampaikan pendapat, baik itu kepala Dinas maupun pejabat struktural lainnya. Ketika turun lapangan tugas dan tanggungjawab sesuai dengan intruksi dan komunikasi yang dilakukan melalui telepon dan group whatsapp demi tidak terlepasnya pengawasan dan kontrol dari kepala bidang dan ibu kadis. Sehingga terciptanya lingkungan dinas sosial yang maju.

3. Indikator Partisipasi

Indikator ini berarti nilai-nilai pimpinan memberikan dukungan dan bimbingan. Pemimpin dan bawahan membuat keputusan bersama, bertukar ide dan gagasan, serta mendukung upaya untuk menyelesaikan pekerjaan. Peran pemimpin dalam indikator ini lebih cocok untuk fasilitator daripada pembuat keputusan dan aturan. (Handojo et al., 2021).

Berdasarkan penelitian yang dilakukan, Gaya kepemimpinan situasional di Dinas Sosial Kota Ambon yang dijelaskan oleh Hersey dan Blanchard (Harrison, 2021). Partisipasi berupa pelaksanaan kegiatan Ketika terjadi bencana alam berkepanjangan

di Kota Ambon partisipasi dilakukan bukan hanya dari bidang perlindungan dan jaminan sosial (linjamsos) melainkan dibantu oleh pekerja sosial yang bernama tagana dan seluruh pegawai Dinas Sosial pada bidang-bidang yang lainpun untuk ikut berpartisipasi. rapat staf yang diadakan satu bulan sekali yang didiskusikan secara Bersama-sama dan mengambil satu keputusan yang mutlak untuk mencapai satu kepentingan peningkatan pekerjaan yang ada sehingga menjadikan dinas sosial yang lebih baik, agar stiap pegawai dapat memberikan ide, gagasan atau apapun demi kepentingan Bersama yang dapat memajukan dinas baik itu pelayanan public atau kerja setiap bidang. Untuk itu peran kepala Dinas dan sekretaris selalu ada untuk berpartisipasi pada kegiatan rapat dan apel yang dilakukan. Dengan meberikan yang terbaik untuk memajukan Dinas.

4. Indikator Delegasi

Indikator delegasi artinya pemimpin dengan delegasi memberikan sedikit dukungan dan sedikit bimbingan. Indikator ini menunjukkan bahwa pemimpin mendelegasikan keputusan secara keseluruhan dan mendelegasikan tanggung jawab pelaksanaan tugas kepada bawahan. Untuk memberikan bawahan kontrol atas bagaimana tugas dilakukan, mendelegasikan fungsi manajemen seperti pengambilan keputusan, atau membimbing bawahan dalam pekerjaan mereka dengan harapan mereka dapat memecahkan masalah mereka sendiri. (Handojo et al., 2021). Pemimpin dengan gaya kepemimpinan ini bertindak sebagai mentor, memberikan bimbingan dan pengetahuan kepada karyawan serta menanamkan kepercayaan dan tanggung jawab dalam pengambilan keputusan

Berdasarkan penelitian menunjukkan Gaya Kepemimpinan Kepala Dinas Sosial Kota Ambon, Tingkat dukungan sekretaris Dinas Sosial dan keterlibatan dalam melaksanakan tugas-tugas kunci yang didelegasikan oleh Kepala Dinas dijelaskan dan diartikulasikan. Kebijakan kepemimpinan meningkatkan kualitas kinerja melalui motivasi dan bimbingan dari pimpinan, serta mengimplementasikannya melalui kegiatan pendampingan, bimbingan, koordinasi dan supervisi. Agar kegiatan pemimpin dapat mempengaruhi kinerja pegawainya, semua harus sesuai dengan , motivasi berfungsi sebagai pendukung, dan pengembangan pengetahuan atau teori yang diperlukan untuk melaksanakan tugas pokok dan fungsi bawahan yang diterapkan dengan cara yang sesuai mekanisme yang sudah diatur. Karena semua itu pada dasarnya dilakukan untuk mencapai tugas dan tanggung jawab bersama. Kepemimpinan sangat penting dalam menentukan tingkat kinerja dan kualitas lembaga. Sehingga kepala Dinas bukan hanya memberikan kepercayaan penuh kepada pegawai yang sudah dipercayai melainkan beliau juga memberikan bimbingan secara langsung agar tugas-tugas dan tanggungjawab yang dilaksanakan dalam kondisi dan situasi apapun secara bersama-sama guna mencapai satu atau lebih tujuan. Diyakini bahwa Kepala Dinas perlu tahu bagaimana cara Kepala Dinas memimpin. Gaya kepemimpinan menjadi dasar untuk mengklasifikasikan tipe kepemimpinan. Ada tiga pola dasar gaya kepemimpinan: berorientasi pada tugas, kolaboratif, dan berorientasi pada hasil yang dapat dicapai.

KESIMPULAN

Berdasarkan penelitian yang dilakukan, dapat disimpulkan bahwa Kepala Dinas Kota Ambon memiliki Gaya Kepemimpinan Situasional berdasarkan empat indikator :

1. Indikator Instuksi

Berdasarkan penelitian yang dilakukan, Gaya kepemimpinan situasional di Dinas Sosial Kota Ambon sesuai dengan teori yang dijelaskan oleh Hershey dan Blanchard bahwa kepala Dinas Kota Ambon sebagai Kepala Dinas sesuai dengan penugasan tugas dan tanggung jawabnya berperan untuk memberikan perintah secara berjenjang, kepala bidang pun menjalankan tugasnya sesuai dengan petunjuk yang diberikan dari seorang Pimpinan kemudian dilanjutkan ke kepala-kepala seksi dan diteruskan ke staf pegawai yang berada pada bidang yang di pimpinnya. Kepala Dinas Sosial sangat sungguh-sungguh dalam mengembangkan tugasnya sebagai Kepala Dinas dan mampu mengkoordinasi secara langsung atau melalui group whatsapp dengan para pegawai maupun Plt yang tidak ada didilingkungan Dinas Sosial sehingga kepemimpinan dalam hal instruksi masih terjalan dengan baik dilingkup Dinas Sosial Kota Ambon.

2. Indikator Konsultasi

Berdasarkan hasil survei yang dilakukan, Gaya kepemimpinan situasional di Dinas Sosial Kota Ambon dijelaskan oleh Hersey dan Blanchard (Harrison, 2020) yang menyatakan bahwa pimpinan Dinas Sosial Kota Ambon luar biasa sesuai dengan teori yang diajukan. pengamatan yang menunjukkan bahwa apa yang dilakukan oleh Kepala Dinas Sosial sangat membuka ruang dan waktu kepada staf untuk menyampaikan pendapat. koordinasi yang dilakukan melalui

group whatsapp dimana sesuai dengan apa yang disampaikan oleh pak sekretaris bahwasanya dibuka ruang untuk menyampaikan pendapat, baik itu kepala dinas maupun pejabat struktural lainnya. Ketika turun lapangan tugas dan tanggungjawab sesuai dengan intruksi dan komunikasi yang dilakukan melalui telepon dan group whatsapp demi tidak terlepasnya pengawasan dan kontrol dari kepala bidang dan ibu kadis. Sehingga terciptanya lingkungan Dinas Sosial yang maju.

3. Indikator Partisipasi

Berdasarkan penelitian yang dilakukan, Gaya kepemimpinan situasional Di Dinas Sosial Kota Ambon yang dijelaskan oleh Hersey dan Blanchard (Harrison, 2021). Partisipasi berupa pelaksanaan kegiatan Ketika terjadi bencana alam berkepanjangan di Kota Ambon partisipasi dilakukan bukan hanya dari bidang perlindungan dan jaminan sosial (linjamsos) melainkan dibantu oleh pekerja sosial yang bernama tagana dan seluruh Pegawai Dinas Sosial pada bidang-bidang yang lainpun untuk ikut berpartisipasi. rapat staf yang diadakan satu bulan sekali yang didiskusikan secara Bersama-sama dan mengambil satu keputusan yang mutlak untuk mencapai satu kepentingan peningkatan pekerjaan yang ada sehingga menjadikan dinas sosial yang lebih baik, agar tiap pegawai dapat memberikan ide, gagasan atau apapun demi kepentingan Bersama yang dapat memajukan Dinas baik itu pelayanan public atau kerja setiap bidang. Untuk itu peran kepala Dinas dan sekretaris selalu ada untuk berpartisipasi pada kegiatan rapat dan apel yang dilakukan. Dengan meberikan yang terbaik untuk memajukan Dinas.

4. Indikator Delegasi

Berdasarkan penelitian menunjukkan Gaya Kepemimpinan Kepala Dinas Sosial Kota Ambon, Tingkat dukungan sekretaris Dinas Sosial dan keterlibatan dalam melaksanakan tugas-tugas kunci yang didelegasikan oleh Kepala Dinas dijelaskan dan diartikulasikan. Kebijakan kepemimpinan meningkatkan kualitas kinerja melalui motivasi dan bimbingan dari pimpinan, serta mengimplementasikannya melalui kegiatan pendampingan, bimbingan, koordinasi dan supervisi. Agar kegiatan pemimpin dapat mempengaruhi kinerja pegawainya, semua harus sesuai dengan , motivasi berfungsi sebagai pendukung, dan pengembangan pengetahuan atau teori yang diperlukan untuk melaksanakan tugas pokok dan fungsi bawahan yang diterapkan dengan cara yang sesuai mekanisme yang sudah diatur. Karena semua itu pada dasarnya dilakukan untuk mencapai tugas dan tanggung jawab bersama. Kepemimpinan sangat penting dalam menentukan tingkat kinerja dan kualitas lembaga. Sehingga kepala Dinas bukan hanya memberikan kepercayaan penuh kepada pegawai yang sudah dipercayai melainkan beliau juga memberikan bimbingan secara langsung agar tugas-tugas dan tanggungjawab yang dilaksanakan dalam kondisi dan situasi apapun secara bersama-sama guna mencapai satu atau lebih tujuan. Diyakini bahwa Kepala Dinas perlu tahu bagaimana cara dia memimpin. Gaya kepemimpinan menjadi dasar untuk mengklasifikasikan tipe kepemimpinan. Ada tiga pola dasar gaya kepemimpinan: berorientasi pada tugas, kolaboratif, dan berorientasi pada hasil yang dapat dicapai.

UCAPAN TERIMA KASIH

Terimakasih kepada semua pihak yang telah membantu dalam proses penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- A.F. Stoner James dkk. (1996). Manajemen, Edisi Indonesia, Jakarta: PT Prenhallindo.
- Amiruddin, M. M. (2023). Pertumbuhan Ekonomi, Mobilitas Sosial dan Perdagangan Melalui Transportasi Laut Implikasi Faktor Pengaruh Kinerja ASN Joint Inspection. Deepublish.
- Anthony, F. (2019). Analisis Gaya Kepemimpinan Situasional PT Futurefood Wahana Industri. Agora, 7(1).
- Ardistawa, M. (2015). Analisis Gaya Kepemimpinan Situasional di Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Kota Malang (Doctoral dissertation, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim).
- Blanchard, K., Hersey, P., & Johnson, D. (1996). Management of organizational behavior utilizing human resources (7th ed.). New Jersey: Prentice Hall, Inc.
- Dwi Jauhario, A. N. D. I. K. A. (2013). Analisis Gaya Kepemimpinan Dan Kemampuan Komunikasi Interpersonal Kepala Teknik Terhadap Kinerja Pegawai Stasiun Radio Pemancar Di Kota Makassar (Doctoral Dissertation, Universitas Bosowa).
- Fitriyani, F., Aidil, A., & Zainab, Z. (2021). Analisis Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Yang Ideal. El-Ghiroh: Jurnal Studi Keislaman, 19(2), 177-185.
- Hagemann, G. (1993). Motivasi untuk pembinaan organisasi. Jakarta: PT Gramedia.
- Harmuningsih, D. (2017). Identifikasi Gaya Kepemimpinan pada Organisasi Relawan Penanggulangan Bencana di Jawa Timur. Jurnal Minds: Manajemen Ide dan Inspirasi, 4(2), 1-14.
- Ilmi Usrotin Choiriyah Maret. (2015). Gaya Kepemimpinan Dan Kinerja Pegawai (Dinas Sosial Kabupaten Malang)
- Irawanto, D. W. (2008). Kepemimpinan esensi dan realitas. Malang: Bayumedia Publishing.
- Irawanto, D.W. (2008). Kepemimpinan: Esensi dan Realitas. Malang: Bayumedia Publishing.
- Kartono, Kartini. (2008). Pemimpin dan Kepemimpinan. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Latiar, H., & Husna, N. (2020). Analisis gaya kepemimpinan kepala Perpustakaan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta. Jurnal Pustaka Budaya, 7(1), 47-55.
- Lukijanto, J. V. (2017). Analisis Gaya Kepemimpinan Situasional Pada CV. Tri Tunggal Abadi. Agora, 5(2).
- Pamungkas, T. K., & Aji, F. A. P. (2022). Analisis Gaya Kepemimpinan Kepala Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Jember. JURNAL Paradigma Madani, 9(2), 119-130.
- Ranuwihardjo Dahlan, Menuju Perjuangan Paripurna, CV. Subeka Agung
- Salusu. (1988). Kepemimpinan Menurut Para Ahli. Works Monthly, 80
- Setiawan, F. D. (2023). Analisis Praktik Gaya Kepemimpinan Situasional pada Lurah Panggunharjo Periode 2012-2022 (Doctoral dissertation, Universitas Gadjah Mada).
- Siagian P. Sondang. (2010). Teori & Praktek Kepemimpinan, Rineka Cipta, Jakarta.
- Sinaga, H., Bahasoan, A., & Rahanra, I. Y. (2023). The Situational Leadership Style Analysis of Principals at Urimesing A3 Ambon Christian Elementary School. Professional: Jurnal Komunikasi dan Administrasi Publik, 10(1), 145-152
- Syamsu Q. Badu, Novianty Djafri. (2017). Kepemimpinan Dan Perilaku Organisasi. Gorontalo: ideaspublishing
- Thoha, Mifta. (2010). Kepemimpinan dan Manajemen. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Wirandi (2000). Kepemimpinan Dalam Manajemen. Jakarta: PT Rineka Cipta
- Yuhanis Oktober. (2017). Analisis Gaya Kepemimpinan Kepala Dinas Pertanian. Kabupaten Sarolangan

Yukl, Gary (1994). Leadership in Organisations. Terjemahan Jusuf Udayana. Kepemimpinan dalam Organisasi. Edisi 3. Penerbit Prenhallindo, Jakarta.

Yukl, Gary (2015) Kepemimpinan Dalam Organisasi (Episode 7). Jakarta : Indeks.