

DETERMINAN GAYA KEPEMIMPINAN KEPALA DINAS DI DINAS PENDIDIKAN KOTA LUBUKLINGGAU

Abd. Rahman

Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Lubuklinggau
e-mail: abdrahmanwahid@gmail.com

Abstract: The purposes of this study are to know and describe the determinance of the leadership style in National Education Office head of Lubuklinggau City. The method of this study used qualitative descriptive technique by instruments: observation, documentation and interviews. The finding of this study show that empirically experience, education and training, recruitment process, and environment as capital worth for the head to apply the democratic leadership style. Democratic leadership style is very relevant to face subordinate in this case staff owning character and personality which are different each other.

Keyword: determinant, leadership style, national education office

Abstrak: Penelitian ini untuk mendiskripsikan faktor penentu gaya kepemimpinan kepala dinas pendidikan Kota Lubuklinggau. Metode penelitian ini menggunakan deskriptif kualitatif menggunakan instrumen: observasi, wawancara dan dokumentasi. Hasil penelitian menggambarkan bahwa pengalaman, pendidikan dan pelatihan, proses perekrutan dan lingkungan mempengaruhi gaya kepemimpinan kepala dinas. Gaya kepemimpinan demokrasi sangat relevan digunakan dalam pembinaan staf yang ada di Dinas Pendidikan Kota Lubuklinggau dalam meningkatkan kinerja staf yang ada pada dinas pendidikan Kota Lubuklinggau.

Kata kunci: faktor penentu, gaya kepemimpinan, dinas pendidikan

PENDAHULUAN

Masalah kepemimpinan selalu memberikan kesan yang menarik, sebab suatu organisasi akan berhasil atau gagal sebagian ditentukan oleh kualitas kepemimpinan. Kepemimpinan merupakan kemampuan untuk mempengaruhi, menggerakkan dan mengarahkan tindakan pada seseorang atau kelompok orang untuk mencapai tujuan tertentu pada situasi tertentu. Kepemimpinan merupakan salah satu aspek manajerial dalam kehidupan berorganisasi yang merupakan posisi kunci. Karena kepemimpinan seorang pemimpin berperan sebagai penyelaras dalam proses kerjasama antar manusia dalam organisasinya.

Kepemimpinan formal terjadi apabila dilingkungan organisasi jabatan otoritas formal dalam organisasi tersebut diisi oleh orang-orang yang ditunjuk atau dipilih melalui proses seleksi, sedangkan kepemimpinan informal terjadi, dimana kedudukan pemimpin dalam suatu organisasi diisi oleh orang-orang yang muncul dan berpengaruh terhadap orang lain karena kecakapan khusus atau berbagai sumber yang dimilikinya dirasakan mampu memecahkan

persoalan organisasi serta memenuhi kebutuhan dari anggota organisasi yang bersangkutan.

Banyak persoalan di dinas yang perlu diselesaikan dengan cermat oleh kepala dinas seperti rendahnya mutu pelayanan, ketidakdisiplinan bawahan dan tenaga kependidikan, kurangnya kemampuan bawahan dalam bekerja, penguasaan sebagian bawahan terhadap bidang tupoksi belum memahami dan lambannya staf dalam melayani kebutuhan masyarakat. Masalah-masalah ini merupakan cerminan kurangnya kemampuan kepala dinas dalam memberdayakan komunitasnya untuk berkinerja tinggi. Kepala dinas seharusnya mampu mengelola semua sumber daya yang ada secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan organisasi yang dipimpinnya. Adanya perubahan paradigma baru pendidikan, diperlukan juga perubahan paradigma kepemimpinan kepala dinas pendidikan yang profesional.

Untuk menjawab berbagai permasalahan yang dihadapi di dinas, pola kepemimpinan merupakan salah satu pilihan kepala dinas untuk memimpin dan mengembangkan instansi yang berkualitas. Dalam memimpin kepemimpinan harus mempunyai visi dan misi yang jelas

penggunaan komunikasi secara efektif, pemberian rangsangan intelektual serta perhatian pribadi terhadap permasalahan individu anggota organisasinya (Danim, 2009: 45).

Setelah peneliti melakukan observasi awal dan penelitian non formal, peneliti mengambil data dari pegawai yang ada di dinas pendidikan Kota Lubuklinggau, maka peneliti mengambil kesimpulan bahwa kepala dinas menggunakan gaya kepemimpinan yang demokratis ini dilihat dari kebijakan kepala dinas dalam mengambil keputusan yang ada di dinas pendidikan. Pemimpin yang kreatif dan dinamis dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor diantaranya bakat atau bawaan, lingkungan, pendidikan dan pengalaman, skill dan kecakapan dan sebagainya.

Untuk mengetahui faktor-faktor apa yang mempengaruhi gaya kepemimpinan kepala dinas pendidikan, maka peneliti tertarik untuk membahas dan mengkaji ini dengan judul "Determinan gaya kepemimpinan kepala dinas di Dinas Pendidikan Kota Lubuklinggau".

Rumusan masalah umum penelitian ini adalah Apakah determinan gaya kepemimpinan kepala dinas di Dinas Pendidikan Kota Lubuklinggau ? Sedangkan rumusan masalah khusus dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: (1) Apakah pengalaman merupakan faktor penentu gaya kepemimpinan kepala dinas di Dinas Pendidikan Kota Lubuklinggau ? (2) Apakah pendidikan dan pelatihan merupakan faktor penentu gaya kepemimpinan kepala dinas di Dinas Pendidikan Kota Lubuklinggau ? (3) Apakah proses perekrutan merupakan faktor penentu gaya kepemimpinan kepala dinas di Dinas Pendidikan Kota Lubuklinggau ? (4) Apakah lingkungan kerja merupakan faktor penentu gaya kepemimpinan kepala dinas di Dinas Pendidikan Kota Lubuklinggau ?

Secara umum tujuan dari penelitian ini adalah Mendiskripsikan apakah determinan gaya kepemimpinan kepala dinas di Dinas Pendidikan Kota Lubuklinggau. Sedangkan tujuan khusus dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: 1) Mendiskripsikan apakah pengalaman faktor penentu gaya kepemimpinan kepala dinas di Dinas Pendidikan Kota Lubuklinggau, 2) Mendiskripsikan apakah pendidikan dan pelatihan faktor penentu gaya kepemimpinan kepala dinas di Dinas Pendidikan Kota Lubuklinggau, 3) Mendiskripsikan apakah unsur perekrutan faktor penentu gaya kepemimpinan kepala dinas di Dinas Pendidikan Kota Lubuklinggau, 4) Mendiskripsikan apakah

lingkungan faktor penentu gaya kepemimpinan kepala dinas di Dinas Pendidikan Kota Lubuklinggau

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat sebagai sumbangan pemikiran untuk memperluas khasanah perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, terutama terhadap determinan gaya kepemimpinan kepala dinas di Dinas Pendidikan kota Lubuklinggau baik secara teoritis maupun praktis.

METODE

Rancangan penelitian ini merupakan penelitian deskriptif, metode deskriptif menggambarkan secara sistematis dan akurat atas fakta dan karakteristik mengenai bidang tertentu dimana data yang dikumpulkan adalah berupa kata-kata, gambar dan bukan angka-angka, laporan penelitian akan berisi kutipan data untuk memberi gambaran (Moleong, 2005:11).

Penelitian ini dilaksanakan pada Dinas Pendidikan Kota Lubuklinggau. Peneliti langsung turun lapangan dalam masa tertentu, beberapa minggu, beberapa bulan atau lamanya menurut kecukupan data yang diperoleh. Selama penelitian, peneliti berusaha membuat atau menciptakan hubungan interaksi sosial dan berusaha memahami keadaan yang nyata apa yang terjadi di Dinas Pendidikan Kota Lubuklinggau yang berhubungan dengan determinan gaya kepemimpinan kepala dinas di Dinas Pendidikan Kota Lubuklinggau.

Subjek dalam penelitian ini adalah kepala dinas pendidikan, sekretaris, kepala bidang, kepala seksi, kepegawaian, kepala sekolah, guru dan staf yang ada di dinas pendidikan Kota Lubuklinggau. Mereka dijadikan responden utama, dasar pertimbangan mereka dapat memberikan data yang cukup banyak dan valid yang diperlukan dalam penelitian ini karena dalam posisi mereka sehari-hari terlibat langsung dalam pengelolaan di dinas pendidikan.

Langkah analisis data dalam penelitian ini menggunakan *interactive model* dari Miles dan Huberman (1995:2), dimana proses analisis dilakukan bersamaan dengan proses observasi dan wawancara serta dokumentasi langsung dilakukan analisis.

Langkah analisis data dengan model ini terdiri atas tahap kegiatan yaitu: pengumpulan data, reduksi data, penyajian data dan penyimpulan data. Pengumpulan data dilakukan dengan dengan teknik pengamatan, wawancara dan studi dokumentasi. I

dilapangan dicatat dalam bentuk catatan lapangan yaitu uraian data yang diperoleh di Dinas Pendidikan Kota Lubuklinggau. Reduksi merupakan proses memilih data, yang relevan untuk menjawab pertanyaan peneliti. Setelah reduksi, ditentukan komponen yang lebih terfokus untuk di amati dan diwawancarai kembali, yaitu tingkat kedisiplinan bawahan dan staf.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

1. Pengalaman Merupakan Determinan Gaya Kepemimpinan Kepala Dinas

Pengalaman merupakan guru yang paling terbaik dan berharga bagi seseorang dalam menjalankan tugas kesehariannya. Pengalaman seseorang dalam bekerja seharusnya dipandang sebagai sumberdaya potensial dalam mengelola perubahan dirinya. Secara rasional pengalaman kerja pasti dapat dirasakan seseorang karena dari pengalamannya seseorang memperoleh modal atau bekal dalam melihat unsur-unsur penyebab keberhasilan dan kurang keberhasilan dalam bekerja. Dengan pengalaman kerja yang begitu banyak tentunya kepala dinas dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya dapat berjalan secara baik. Pengalaman dapat membuat kepala dinas berhati-hati dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya dan juga dapat mengaplikasikan apa yang pernah ia lakukan dalam pekerjaan yang telah menjadi tanggungjawab kepala dinas.

Dengan pengalaman yang mumpuni dapat dijadikan modal yang berharga bagi kepala dinas untuk memimpin dinas, sehingga dengan modal ini kepala dinas dapat merealisasikan idenya dalam memimpin dinas. Pengalaman terkadang tidak bergantung kepada umur seseorang, terkadang ada orang yang sudah berumur, namun pengalaman dalam memimpin dinas kurang baik, sehingga intansi dinas yang dipimpin tidak berjalan secara maksimal.

2. Pendidikan dan Pelatihan Merupakan Determinan Gaya Kepemimpinan Kepala Dinas

Kualifikasi pendidikan kepala dinas sangat mendukung gaya kepemimpinan kepala dinas. Dengan pendidikan tinggi kepala dinas dapat menerapkan ilmu-ilmu yang diperolehnya untuk diterapkan di dinas, dan juga pengalaman-pengalaman yang dimilikinya. Pendidikan tinggi kepala dinas sangat bermanfaat dalam meningkatkan mutu dinas, dengan kualifikasi

pendidikan tinggi sangat mendukung dalam penerapan gaya kepemimpinan kepala dinas.

Disamping peningkatan kualifikasi pendidikan kepala dinas juga harus mengikuti pembinaan kepala dinas apakah berbentuk bimtek, pembinaan rutin tentang kedinasan. Dengan pembinaan kepala dinas dapat menerapkan gaya kepemimpinan yang relevan dengan kebutuhan di dinas dan juga dapat mengelola dinas dengan baik. Tanggungjawab kepala dinas cukup besar sekali, sebab kepala dinas harus mengelola semua komponen dinas seperti sekretaris, kabid, kasi, kasubag dan staf pada dinas pendidikan Kota Lubuklinggau, maka dari itu dengan beratnya tanggungjawab kepemimpinan kepala dinas diharapkan kepala dinas dapat menerapkan gaya kepemimpinan yang relevan dengan kebutuhan warga dinas, sehingga tidak terjadi konflik dan kepala dinas dapat mempengaruhi bawahan dengan baik untuk mencapai tujuan organisasi.

Pengembangan profesi kepala dinas sangatlah penting dalam mempengaruhi gaya kepemimpinan kepala dinas, seperti peningkatan kualifikasi pendidikan, mengikuti pelatihan kepemimpinan dan pelatihan pengelolaan dinas yang baik. Dengan demikian kepala dinas akan profesional dalam bekerja, dengan profesionalnya kepala dinas dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya, maka kepala dinas dapat mempengaruhi bawahan untuk dapat bekerja secara baik.

Pendidikan dan pelatihan sangat mempengaruhi gaya kepemimpinan kepala dinas, dengan pendidikan yang tinggi kepala dinas mendapatkan bekal ilmu yang baik dalam menerapkan gaya kepemimpinan kepala dinas, begitu juga dengan kegiatan pelatihan dapat memperkaya keterampilan kepala dinas dalam melakukan kegiatan manajerial, sehingga kepala dinas dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya dengan baik.

3. Proses Perekrutan Merupakan Determinan Gaya Kepemimpinan Kepala Dinas

Salah satu faktor penting dalam pengelolaan sumber daya manusia aparatur adalah pelaksanaan dalam pengangkatan dan penempatan dalam jabatan baik struktural maupun fungsional. Proses seleksi Pegawai Negeri Sipil dalam jabatan struktural yang baik akan menghasilkan penyelenggaraan organisasi yang sehat, namun sebaliknya kesalahan dalam proses pengangkatan dala

akan memberikan dampak yang tidak sehat antara lain tidak tercapainya tujuan organisasi, hubungan kerja yang tidak harmonis, cara kerja yang tidak efektif dan efisien, serta penyimpangan prosedur kerja. Oleh karena itu kegiatan pengangkatan dalam jabatan struktural haruslah mengambil semangat *"The right man on the right place"*. Proses perekrutan kepala dinas dalam memimpin dinas sangatlah penting sekali, dengan perekrutan yang sesuai dengan petunjuk teknis yang ada akan mempengaruhi kinerja kepala dinas yang ditunjuk.

Untuk mendukung proses rekrutmen pejabat struktural, sebenarnya faktor kompetensi menjadi bagian penting untuk diperhatikan. Kompetensi seorang PNS terlihat melalui pengetahuan, ketrampilan dan motivasi yang diperlukan dalam pelaksanaan tugas jabatan, sehingga pegawai negeri sipil tersebut dapat melaksanakan tugas secara profesional, efektif dan efisien. Pengetahuan dapat dilihat dari latar belakang pendidikan, sedangkan keterampilan dapat diperoleh melalui pendidikan dan pelatihan.

Pengangkatan kepala dinas yang dilaksanakan melalui berbagai persyaratan terutama pendidikan dan pelatihan kepemimpinan untuk menduduki jabatan struktural ini bertujuan agar sumber daya aparatur sebagai pelaksana pembangunan memiliki keterampilan, kecerdasan, produktif, kreatif dan inovatif.

4. Lingkungan Kerja Merupakan Determinan Gaya Kepemimpinan Kepala Dinas

Dalam menerapkan gaya kepemimpinan kepala dinas sangat dipengaruhi oleh lingkungan kerja, baik lingkungan dinas, masyarakat dan keluarga. Lingkungan keluarga sangat mempengaruhi pola dan tingkah laku pemimpin, jikalau dalam lingkungan keluarga pemimpin selalu dihadapkan dengan kekerasan, maka gaya kepemimpinan yang diterapkan di dinas cenderung ada aksi kekerasan.

Dalam penerapan gaya kepemimpinan lingkungan dinas juga sangat mempengaruhi perilaku pemimpin, seperti lingkungan dinas yang telah terbiasa disiplin dan cinta dengan kebersihan, dalam hal ini kepala dinas mau tak mau terbiasa dan membiasakan untuk selalu disiplin dan berpola hidup bersih.

Faktor lingkungan terutama lingkungan keluarga sangat mempengaruhi gaya kepemimpinan seseorang, didalam keluargalah watak dan karakter pemimpin terbentuk, sehingga pola dan

tingkah laku pemimpin teraplikasi dalam penerapan kehidupannya sehari-hari, maka dari itu peran lingkungan keluarga sangat penting dalam membentuk watak, perilaku dan kepribadian seorang pemimpin.

Kecerdasan emosional, spiritual merupakan kecerdasan yang harus ada dalam diri seorang pemimpin, agar dalam penerapan gaya kepemimpinannya kepala dinas tidak semena-mena, masih sangat mempertimbangkan kondisi bawahan dalam hal ini sekretaris, kbid, kasi, kasubag dan staf pada dinas pendidikan Kota Lubuklinggau, maka dari itu pemimpin harus memiliki kecerdasan emosional dan spiritual dalam melaksanakan gaya kepemimpinannya.

Pembahasan

1. Pengalaman Merupakan Determinan Gaya Kepemimpinan Kepala Dinas

Berdasarkan hasil wawancara dan dokumentasi yang ada di atas bahwasanya kepala dinas pendidikan Kota Lubuklinggau memiliki pengalaman yang banyak dan perjalanan karir yang panjang dalam memimpin, terutama sebagai guru, kepala sekolah, kasubdin, kbid dan kepala dinas. Dengan pengalaman yang ada kepala dinas berlaku dewasa dalam setiap persoalan dinas, dengan kedewasaan kepala dinas dalam bertindak dan berperilaku, maka kepala dinas dapat berlaku bijak dan baik dalam mengambil suatu keputusan. Ini menggambarkan bahwa pengalaman dapat mempengaruhi gaya kepemimpinan seseorang dalam memimpin terutama dalam memecahkan persoalan yang pada dinas yang dipimpinnya.

Pengalaman merupakan determinan gaya kepemimpinan kepala dinas, dengan pengalaman yang begitu banyak, seperti pengalaman dalam menghadapi bawahan, pengalaman dalam menghadapi kepala sekolah, pengalaman dalam menyusun administrasi dinas dan pengalaman dalam memelihara fasilitas dinas. Pengalaman ini sangat berharga dan dapat dijadikan modal besar bagi kepala dinas untuk menerapkan gaya kepemimpinan yang terbaik. Sebab kepemimpinan adalah kemampuan seorang pemimpin untuk mempengaruhi bawahan dalam hal ini sekretaris, kbid, kasi, kasubag dan staf pada dinas pendidikan Kota Lubuklinggau untuk bekerja dalam mencapai tujuan dinas.

Pengalaman kerja adalah proses pembentukan pengetahuan atau keterampilan tentang metode suatu pekerjaan karena keterlibatan karyawan tersebut dalam pelaksanaan tugas pekerjaan (N.

Pengalaman kerja adalah ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh seseorang dapat memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik (Ranupandojo, 1984 : 71). Pengalaman kerja adalah pengetahuan atau keterampilan yang telah diketahui dan dikuasai seseorang yang akibat dari perbuatan atau pekerjaan yang telah dilakukan selama beberapa waktu tertentu (Trijoko, 1980 : 82). Dari uraian tersebut dapat disimpulkan, bahwa pengalaman kerja adalah tingkat penguasaan pengetahuan serta keterampilan seseorang dalam pekerjaannya yang dapat diukur dari masa kerja dan dari tingkat pengetahuan serta keterampilan yang dimilikinya.

Menurut (Foster, 2001 : 43) ada beberapa hal juga untuk menentukan berpengalaman tidaknya seorang karyawan yang sekaligus sebagai indikator pengalaman kerja yaitu lama waktu/ masa kerja yaitu ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh seseorang dapat memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik, tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki yaitu pengetahuan merujuk pada konsep, prinsip, prosedur, kebijakan atau informasi lain yang dibutuhkan oleh karyawan. Pengetahuan juga mencakup kemampuan untuk memahami dan menerapkan informasi pada tanggung jawab pekerjaan. Sedangkan keterampilan merujuk pada kemampuan fisik yang dibutuhkan untuk mencapai atau menjalankan suatu tugas atau pekerjaan, penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan yaitu tingkat penguasaan seseorang dalam pelaksanaan aspek-aspek teknik peralatan dan tehnik pekerjaan.

Pengalaman seseorang dalam bekerja seharusnya dipandang sebagai sumberdaya potensial dalam mengelola perubahan dirinya. Secara rasional pengalaman kerja pasti dapat dirasakan seseorang karena dari pengalamannya seseorang memperoleh modal atau bekal dalam melihat unsur-unsur penyebab keberhasilan dan kurang keberhasilan dalam bekerja. Semakin bertambahnya usia seseorang maka pengetahuan tentang pekerjaan semakin meningkat dan cara memandang sesuatu juga semakin bijak. Berdasarkan hasil wawancara, observasi dan dokumenstasi serta didukung dengan teori yang ada maka pengalaman yang dimiliki oleh kepala dinas pendidikan Kota Lubuklinggau mempengaruhi gaya kepemimpinan kepala dinas pendidikan Kota Lubuklinggau.

2. Pendidikan dan Pelatihan Merupakan Determinan Gaya Kepemimpinan Kepala Dinas

Hasil wawancara dan dokumentasi yang ada kepala dinas pendidikan Kota Lubuklinggau memiliki kualifikasi pendidikan serta pelatihan kepemimpinan yang cukup baik, karena kepala dinas Pendidikan Kota Lubuklinggau telah memiliki kualifikasi pendidikan yang sedang menyelesaikan strata dua (S2) dengan konsentrasi manajemen pendidikan dan pelatihan kepemimpinan tingkat IV dan tingkat III, dengan kualifikasi pendidikan yang sedang menyelesaikan strata dua (S-2) ini menggambarkan kepala dinas memiliki kemampuan teoritis dan praktis dalam memimpin dinas dalam hal ini Dinas Pendidikan Kota Lubuklinggau.

Pendidikan dan pelatihan juga merupakan upaya untuk mengembangkan kemampuan intelektual dan keperibadian pegawai, oleh karena itu setiap organisasi atau instansi yang ingin berkembang pendidikan dan pelatihan pegawainya harus memperoleh perhatian yang lebih besar sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawainya tersebut (Notoatmojo, 2003:30). Dengan adanya kesadaran akan pentingnya pendidikan dan pelatihan bagi karyawan maka hendaknya pelaksanaan pendidikan dan pelatihan dapat dilakukan secara kontinue atau berkelanjutan.

Pendidikan dan Pelatihan menurut Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 101 Tahun 2000, bertujuan untuk Meningkatkan pengetahuan, keahlian, keterampilan, dan sikap untuk dapat melaksanakan tugas jabatan secara profesional dengan dilandasi kepribadian dan etika Pegawai Negeri Sipil sesuai dengan kebutuhan instansi, Menciptakan aparatur yang mampu berperan sebagai pembaharu dan perekat persatuan dan kesatuan bangsa, Memantapkan sikap dan semangat pengabdian yang berorientasi pada pelayanan, pengayoman, dan pemberdayaan masyarakat, Menciptakan kesamaan visi dan dinamika pola pikir dalam melaksanakan tugas pemerintahan umum dan pembangunan demi terwujudnya pemerintahan yang baik.

Kualifikasi pendidikan yang tinggi sangat mempengaruhi gaya kepemimpinan kepala dinas, sebab dengan pendidikan yang tinggi kepala dinas lebih matang dalam konsep kepemimpinan, sehingga kepala dinas dapat menerapkan konsep kepemimpinannya dengan baik, kemudian kegiatan

kegiatan yang dapat mengasah kompetensi dan keterampilan kepala dinas dengan baik, maka dari itu dengan pendidikan dinas memiliki konsep kepemimpinan dan dengan pelatihan kepala dinas dapat mengasah kompetensi dan keterampilannya dengan baik. Kepala dinas yang profesional adalah kepala dinas yang memiliki kompetensi yakni Emotional intelligence, Integrity, Drive, Leadership Motivation, Self Confidence, Intelligence dan Knowledge of the business. Berdasarkan hasil wawancara, observasi dan dokumentasi serta didukung dengan teori yang ada maka pendidikan dan pelatihan yang dimiliki oleh kepala dinas pendidikan Kota Lubuklinggau mempengaruhi gaya kepemimpinan kepala dinas pendidikan Kota Lubuklinggau.

3. Proses Perekrutan Merupakan Determinan Gaya Kepemimpinan Kepala Dinas

Hasil wawancara di atas menggambarkan bahwasanya proses perekrutan kepala dinas pendidikan Kota Lubuklinggau sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 100 Tahun 2000 dan Peraturan Pemerintah Nomor 13 Tahun 2002 tentang Pengangkatan Pegawai Negeri Sipil dalam jabatan struktural yaitu melalui pertimbangan Baperjakat dengan memperhatikan kriteria yang ada seperti pangkat, kualifikasi tingkat pendidikan, kompetensi diklat kepemimpinan, dan pernah menduduki jabatan eselon III dan Eselon II pada instansi pemerintah.

Kepala Dinas sudah mengikuti diklat kepemimpinan untuk menduduki jabatan struktural serta memiliki kecerdasan emosional, dengan kecerdasan emosional kepala dinas dapat berperilaku bijak dan dewasa dalam mengambil keputusan. Disamping itu juga kepala dinas pendidikan Kota Lubuklinggau memiliki kecerdasan spiritual seperti menanamkan nilai-nilai agama Islam dalam keseharian bawahan misalnya dengan mengadakan peringatan hari besar Islam dan pembinaan pendidikan agama Islam secara intensif kepada bawahan melalui seksi kerohanian.

Pengangkatan Pegawai Negeri Sipil (PNS) dalam jabatan struktural antara lain dimaksudkan untuk membina karier PNS dalam jabatan struktural dan kepangkatan sesuai dengan persyaratan yang ditetapkan dalam peraturan perundangan yang berlaku. Pengangkatan Pegawai Negeri Sipil dalam suatu jabatan dilaksanakan berdasarkan prinsip profesional-

isme sesuai dengan kompetensi, prestasi kerja, dan jenjang pangkat yang ditetapkan untuk jabatan itu serta syarat objektif lainnya tanpa membedakan jenis kelamin, suku, agama, ras atau golongan.

Menurut Peraturan Pemerintah Nomor 100 Tahun 2000 tentang Pengangkatan Pegawai Negeri Sipil dalam jabatan struktural pasal 5 dan 6 persyaratan untuk dapat diangkat dalam jabatan struktural adalah berstatus Pegawai Negeri Sipil, serendah-rendahnya menduduki pangkat 1 (satu) tingkat di bawah jenjang pangkat yang ditentukan, memiliki kualifikasi dan tingkat pendidikan yang ditentukan, semua unsur penilaian prestasi kerja sekurang-kurangnya bernilai baik dalam 2 (dua) tahun terakhir, memiliki kompetensi jabatan yang diperlukan dan sehat jasmani dan rohani. Disamping persyaratan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5, Pejabat Pembina Kepegawaian Pusat dan Pejabat Pembina Kepegawaian Daerah perlu memperhatikan faktor senioritas dalam kepangkatan, usia, pendidikan dan pelatihan jabatan dan pengalaman yang dimiliki.

Menurut Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2002 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 100 Tahun 2000 tentang Pengangkatan Pegawai Negeri Sipil Dalam Jabatan Struktural. Pasal 7 ayat 1, PNS yang akan atau telah menduduki jabatan struktural harus mengikuti dan lulus pendidikan dan pelatihan Kepemimpinan (Diklatpim) sesuai dengan Kompetensi yang ditetapkan untuk jabatan tersebut. Pasal 7A, PNS yang menduduki jabatan struktural dapat diangkat dalam jabatan struktural setingkat lebih tinggi apabila yang bersangkutan sekurang-kurangnya telah 2 (dua) tahun dalam jabatan struktural yang pernah dan / atau masih didudukinya kecuali pengangkatan dalam jabatan struktural yang menjadi wewenang Presiden”.

Proses perekrutan kepala dinas sesuai dengan prosedur ini akan menghasilkan kepala dinas yang mempunyai kecerdasan emosional, intelektual dan spiritual sangat mempengaruhi gaya kepemimpinan kepala dinas, sebab dengan kecerdasan tersebut kepala dinas dapat mengembangkan dan menerapkan gaya kepemimpinan yang bervariasi dan situasional dan kemudian juga keterampilan sebagai daya imajinasi kepala dinas untuk selalu mengembangkan gaya kepemimpinan yang kreatif, sehingga gaya kepemimpinan kepala dinas benar-benar dapat diter

pendidikan. Dengan cerdas dan terampil, maka kepala dinas dapat mengelola dinas dengan profesional.

Kepala dinas yang professional mampu meningkatkan kinerja bawahan, untuk dapat merealisasikannya maka kepala dinas harus memperhatikan hal-hal berikut ini : Mempunyai visi atau daya pandang yang mendalam tentang mutu terpadu bagi lembaganya maupun bagi bawahannya, Mempunyai komitmen yang jelas Berdasarkan hasil wawancara, observasi dan dokumenstasi serta didukung dengan teori yang ada maka proses perekrutan kepala dinas pendidikan Kota Lubuklinggau mempengaruhi gaya kepemimpinan kepala dinas pendidikan Kota Lubuklinggau.

4. Lingkungan Kerja Merupakan Determinan Gaya Kepemimpinan Kepala Dinas

Berdasarkan hasil wawancara di atas, menggambarkan bahwa lingkungan kerja sangat mempengaruhi gaya kepemimpinan kepala Dinas Pendidikan Kota Lubuklinggau seperti lingkungan dinas, keluarga dan masyarakat, oleh karena itu kepala dinas harus mampu mengontrol diri untuk tidak terpengaruh dengan lingkungan yang mempengaruhi penerapan gaya kepemimpinan kepala dinas, sehingga kepala dinas mampu untuk menerapkan gaya kepemimpinan yang sesuai dengan karakteristik warga dinas.

Lingkungan sangat mempengaruhi gaya kepemimpinan kepala dinas, dengan lingkungan yang baik dapat mendukung penerapan gaya kepemimpinan kepala dinas. Dalam menerapkan gaya kepemimpinan kepala dinas sangat dipengaruhi oleh lingkungan dan kondisi kerja yang baik khususnya lingkungan dinas, masyarakat dan keluarga. Lingkungan keluarga sangat mempengaruhi pola dan tingkah laku pemimpin, jikalau dalam lingkungan keluarga pemimpin selalu dihadapkan dengan kekerasan, maka gaya kepemimpinan yang diterapkan di dinas cenderung ada aksi kekerasan.

Pertimbangan utama dalam menentukan keberhasilan kepala dinas adalah bagaimana sebuah dinas melaksanakan tugas tugasnya dengan baik. Keberhasilan kepala dinas tidak dapat terlepas dari berbagai pengaruh, baik yang bersifat internal maupun eksternal. Tetapi keberhasilan kepala dinas dan keberhasilan sekolah-sekolah mereka berkaitan erat.

Berdasarkan hasil wawancara, observasi dan dokumenstasi serta didukung dengan teori

yang ada maka lingkungan tempat kerja yang dimiliki oleh kepala dinas pendidikan Kota Lubuklinggau mempengaruhi gaya kepemimpinan kepala dinas pendidikan Kota Lubuklinggau.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Pertama, kepala dinas pendidikan Kota Lubuklinggau memiliki pengalaman dan jenjang karir yang banyak mulai dari guru, kepala sekolah, kabid, dan kepala dinas. Ini menggambarkan pengalaman yang dimiliki dapat membuat kepala dinas berlaku dewasa dalam bertindak untuk mengambil suatu kebijakan setiap mengatasi persoalan yang ada di dinas.

Kedua, kepala dinas pendidikan Kota Lubuklinggau memiliki kualifikasi pendidikan yang cukup baik, ini menggambarkan pendidikan yang tinggi kepala dinas memiliki kemampuan teoritis dan praktis dalam memimpin dinas, kepala dinas aktif mengikuti kegiatan pelatihan yang dapat mengasah kompetensi dan keterampilan kepala dinas dengan baik, karena melalui pendidikan kepala dinas memiliki konsep kepemimpinan dan dengan pelatihan kepala dinas dapat mengasah kompetensi keterampilan dan kemampuannya dengan baik.

Ketiga, kepala dinas pendidikan dalam menduduki jabatan eselon II sudah memenuhi persyaratan sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 100 Tahun 2000 dan Peraturan Pemerintah Nomor 13 Tahun 2002 tentang Pengangkatan Pegawai Negeri Sipil dalam jabatan struktural baik kualifikasi pendidikan, pangkat, diklat kepemimpinan dan telah melalui seleksi baperjakat yang dibentuk oleh walikota Lubuklinggau. Ini menggambarkan kepala dinas memiliki kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual dengan kecerdasan ini kepala dinas dapat berlaku bijak dan dewasa dalam mengambil keputusan serta menjalankan tugas sesuai dengan peraturan dan petunjuk teknis yang berlaku.

Keempat, lingkungan keluarga, lingkungan masyarakat dan lingkungan kerja sangat mendukung program kerja kepala dinas. Ini menggambarkan lingkungan mempengaruhi gaya kepemimpinan kepala dinas, oleh karena itu kepala dinas harus mampu mengontrol diri untuk tidak terpengaruh dengan lingkungan yang mempengaruhi penerapan gaya kepemimpinan kepala dir

dinas mampu untuk menerapkan gaya kepemimpinan yang sesuai dengan karakteristik warga dilingkungan dinas.

Saran

Pertama, kepala dinas hendaknya dalam mengusulkan dan menetapkan pejabat dilingkungan dinas pendidikan Kota Lubuklinggau harus memperhatikan pengalaman kerja yang telah dimiliki pegawai agar tidak salah dalam menempatkan posisi pegawai sesuai dengan kemampuan dan kompetensi yang dimilikinya *"The right man on the right place"*.

Kedua, kepala dinas harus selalu memberikan kesempatan kepada staf dan bawahannya untuk mengembangkan potensi yang dimiliki bawahannya, terutama pendidikan dan pelatihan dalam rangka mengembangkan karir, pengetahuan dan keterampilan untuk kemajuan dinas yang dipimpinnya.

Ketiga, kepala dinas hendaknya dalam proses prekrutan kepala sekolah dan pengawas sekolah dilingkungan dinas pendidikan harus sesuai dengan peraturan yang ada, terutama harus memperhatikan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 12 dan 13 tahun 2007 dan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 28 tahun 2010 tentang pengangkatan pengawas sekolah dan kepala sekolah agar didapati kepala sekolah dan pengawas sekolah yang mempunyai kompetensi sesuai dengan standar yang diharapkan.

Keempat, kepala dinas harus selalu menciptakan suasana yang menyenangkan,

menjalin hubungan yang harmonis dan menciptakan suasana yang kondusif dilingkungan kerja agar instansi yang dipimpinnya berjalan sesuai dengan yang diharapkan dan visi misi dinas dapat tercapai.

DAFTAR RUJUKAN

- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Edisi Revisi VI. Jakarta: Rineka Cipta.
- Dinas Pendidikan Kota Lubuklinggau. 2013. *Rencana Strategis*. Lubuklinggau: Dinas Pendidikan Kota Lubuklinggau.
- Peraturan Pemerintah Nomor 101. 2000. *Tentang Pendidikan dan Pelatihan Pegawai Negeri Sipil*. Jakarta: Pemerintah Republik Indonesia.
- Peraturan Pemerintah Nomor 13, 2002. *Tentang Perubahan Peraturan Pemerintah Nomor 100 Tahun 2000 Tentang Pengangkatan Pegawai Negeri Sipil dalam Jabatan Struktural*. Jakarta: Pemerintah Republik Indonesia.
- Sasongko, Rambat Nur, dkk. 2013. *Pedoman Penulisan Karya Ilmiah (Penulisan Makalah, Laporan Referensi dan Tesis) pada Program Studi Magister Administrasi Program Pascasarjana Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Bengkulu*. Bengkulu: Prodi MAP PPs Universitas Bengkulu.