

## **EFEKTIVITAS KEPEMIMPINAN PLT KEPALA DINAS KESEHATAN KABUPATEN BOLAANG MONGONDOW DALAM MELAKSANAKAN KERJA**

*Gabriel Marjulando Tangkere<sup>1</sup>*

*Novie Pioh<sup>2</sup>*

*Alfon Kimbal<sup>3</sup>*

### **Abstrak**

Kepemimpinan memegang peranan yang sangat penting dalam pencapaian keberhasilan sebuah organisasi dikarenakan mampu mempengaruhi kinerja organisasi tersebut. Organisasi membutuhkan kepemimpinan yang kuat untuk pencapaian efektivitas yang optimal, pada masa ini dimana dunia memiliki dinamika yang fluktuatif, dibutuhkan pemimpin yang mampu menantang kondisi status-quo, menciptakan visi yang jauh ke depan, serta mampu menginspirasi para anggota organisasinya untuk mau mencapai visi tersebut. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan mengkaji kepemimpinan Plt. Kepala Dinas Kesehatan Kabupaten Bolaang Mongondow dalam pelaksanaan tugas. Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, efektivitas kepemimpinan plt. Kepala dinas kesehatan Kabupaten Bolaang Mongondow dalam menjalankan tugasnya belum berjalan optimal hal ini didasari dari penemuan dilapangan. Hubungan antara pimpinan dan bawahan perlu ditingkatkan untuk keberlangsungan kerja organisasi, dengan adanya hubungan emosional yang baik antara pimpinan dan bawahan akan tercipta suasana kerja yang baik dan kondusif untuk tercapainya tujuan organisasi.

**Kata Kunci : Kepemimpinan, Efektivitas**

<sup>1</sup> Mahasiswa Program Studi Ilmu Pemerintahan FISPOL-Unsrat

<sup>2</sup> Ketua Penguji/Dosen Pembimbing Skripsi

<sup>3</sup> Sekretaris Penguji/Dosen Pembimbing Skripsi

## Pendahuluan

Kepemimpinan memegang peranan yang sangat penting dalam pencapaian keberhasilan sebuah organisasi dikarenakan mampu mempengaruhi kinerja organisasi tersebut. Organisasi membutuhkan kepemimpinan yang kuat untuk pencapaian efektivitas yang optimal, pada masa ini dimana dunia memiliki dinamika yang fluktuatif, dibutuhkan pemimpin yang mampu menantang kondisi status-quo, menciptakan visi yang jauh ke depan, serta mampu menginspirasi para anggota organisasinya untuk mau mencapai visi tersebut. Kepemimpinan merupakan kekuatan aspirasional, kekuatan, semangat, dan kekuatan moral yang kreatif yang mampu mempengaruhi para anggota untuk mengubah sikap, sehingga mereka menjadi paham dengan keinginan pemimpin. Kepemimpinan mempunyai fungsi sebagai penggerak dan koordinator dari sumber daya manusia, sumber daya alam, semua dana, dan sarana yang disiapkan oleh sekumpulan manusia yang melakukan kerja sama guna bertindak laku dalam mencapai tujuan. Pencapaian tujuan dimulai dari menciptakan produktivitas yang tinggi. Faktor pentingnya kedisiplinan merupakan pelaksanaannya dimulai dari para pegawai itu sendiri. Efektifitas kepemimpinan kepala dinas terhadap tugas dan fungsinya menjadi semakin penting dikaitkan dengan tugasnya sebagai Pemimpin dinas yang menyelenggarakan kesehatan masyarakat kabupaten. Berpedoman atas pemikiran tersebut diatas, dimana efektifitas kepemimpinan kepala dinas dalam pelaksanaan tugas sangat mempengaruhi berhasil tidaknya tujuan organisasi. Oleh karena itu kepala dinas

dituntut kemampuannya dalam arti ia harus mampu melaksanakan tugas-tugas yang dilimpahkan kepadanya agar dapat berjalan dengan baik.

Birokrasi pemerintahan Kabupaten Bolaang Mongondow dipimpin oleh Bupati yang dalam menjalankan tugasnya dibantu oleh masing-masing kepala dinas yang membawahi setiap instansi yang ada di kabupaten bolaang mongondow. Dalam Peraturan bupati Nomor 30 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Dinas Kesehatan Tipe A Kabupaten Bolaang Mongondow Kepala dinas mempunyai tugas membantu bupati melaksanakan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah. Kepala dinas dalam melaksanakan tugas menyelenggarakan fungsi : perumusan kebijakan sesuai dengan tugasnya, pelaksanaan kebijakan sesuai dengan lingkup tugasnya, pelaksanaan evaluasi dan pelaporan sesuai dengan lingkup tugasnya, pelaksanaan administrasi dinas sesuai dengan lingkup tugasnya dan pelaksanaan fungsi lain yang diberikan bupati terkait dengan tugas dan fungsinya. pada Pasal 8 disebutkan tugas kepala dinas antara lain:

- a. Menyusun rencana program dan kegiatan dibidang kesehatan
- b. Melaksanakan program dan kegiatan dibidang kesehatan
- c. Mengkoordinasikan pelaksanaan program dibidang kesehatan
- d. Melaksanakan pengendalian terhadap pelaksanaan program dan kegiatan dibidang kesehatan
- e. Melaksanakan pembinaan pegawai di Dinas Kesehatan
- f. Memonitor serta mengevaluasi pelaksanaan tugas bawahan agar

sasaran dapat dicapai sesuai dengan program kerja

- g. Menilai prestasi bawahan sebagai bahan pertimbangan dalam pengembangan karir
- h. Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh Bupati sesuai tugas dan fungsinya
- i. Menyampaikan laporan hasil evaluasi, saran dan pertimbangan dibidang tugas dan fungsinya kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah
- j. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Bupati

Dari beberapa tugas kepala dinas yang diatur dalam peraturan Bupati diatas, melalui pengamatan awal terlihat ada beberapa tugas yang tidak dijalankan dengan baik oleh Plt. Kepala Dinas antara lain, Plt. Kepala Dinas tidak efektif dalam melaksanakan tugas pada bagian e mengenai pembinaan pegawai di dinas hal ini terlihat dari jarang nya Plt. Kepala Dinas datang ke kantor, selain itu Plt Kepala Dinas juga tidak maksimal dalam melaksanakan tugas dalam point f tentang memonitor serta mengevaluasi pelaksanaan tugas bawahannya. Kepala Dinas sebagai motor penggerak Dinas, telah mengaktualisasikan perannya melalui tugas pokok dan fungsinya sebagai seorang pemimpin, namun hal tersebut dinilai belum efektif mengingat masih banyak terjadi pelanggaran dan ketidakdisiplinan dari aparat yang diakibatkan tidak efektifnya fungsi seorang pemimpin. Seringnya kepala dinas tidak berada ditempat menjadi salah satu factor penyebab menurunnya kinerja seorang pemimpin dan tidak mampu melaksanakan tugas sebagai pengendali, Pembina dan pengawas pegawai/ bawahan.

## Tinjauan Pustaka

Terdapat beberapa penelitian terdahulu yang pernah dilakukan oleh peneliti sebelumnya dan menjadi sumber referensi bagi peneliti, antara lain :

1. Mardan (2016) berjudul Peranan Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Pegawai Di Biro Organisasi Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara. Hasil penelitian Peranan kepemimpinan di Biro Organisasi Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara cukup baik dilihat dari hasil peranan pemimpin sebagai informasional yang ada pada saat menyampaikan informasi terkadang tepat waktu kepada bawahan sehingga informasi yang ada terlambat untuk dapat diketahui oleh bawahan. Peningkatan disiplin kerja pegawai di Biro Organisasi Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara, dalam kategori yang tinggi yang berdasarkan hasil dari penelitian, dimana terdapat disiplin kehadiran yang baik, ketepatan jam kerja, menggunakan pakaian, serta ketaatan terhadap peraturan.
2. Salimudin (2015) berjudul Gaya Kepemimpinan Camat Dalam meningkatkan Produktivitas Kerja di Kantor Kecamatan Bintaunan Kabupaten Bolaang Mondondow Utara. Dari hasil penelitian menggunakan kekuasaan yang dimilikinya (otokratis) dalam menggerakkan bawahan yang dipimpinnya. Pola/gaya pemimpin ini senantiasa selalu mengorientasikan diri pada penyelesaian tugas dengan sebaik-baiknya, dengan kata lain bahwa setiap bawahan yang dipimpinnya

harus dapat menyelesaikan pekerjaannya seoptimal mungkin sesuai target dan sasaran kerja yang telah ditetapkan. Pemimpin dengan pola/gaya ini berorientasi pada tugas (produksi) dan mengabaikan hubungan dengan orang (bawahan). Gaya kepemimpinan ini tidak baik untuk memacu produktivitas kelembagaan kantor Camat Bintauna.

3. Sandri Daun (2010) berjudul Efektivitas Kepemimpinan Camat Dalam Pelaksanaan Pelayanan public penelitian kualitatif ini mendapatkan hasil bahwa untuk mendapatkan kualitas pemerintahan yang efektif dan efisien, sangat penting memilih pemimpin kecamatan yang berkompoten dibidangnya sehingga dapat melaksanakan tugasnya dengan baik. Membangun dan mengembangkan relasi fungsional baik secara teknis maupun organisatoris antara aparat pemerintah kecamatan dan desa melalui pelaksanaan program-program pembangunan desa, yang berbentuk pengawasan dan pembinaan serta pelayanan pada masyarakat, artinya Pengawasan yang baik dari atasan akan memacu kinerja organisasi dalam pelayanan.
4. Ali (2012) Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Birokrasi Pemerintah Kabupaten Bangka Selatan Provinsi Kepulauan Bangka Belitung. Penelitian Disertasi ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Hasil dari penelitian ini menggambarkan bahwa: pilihan kebijakan pimpinan pemerintahan daerah dalam menggunakan model atau gaya kepemimpinan transformasional ternyata lebih

memberi kepuasan terhadap birokrasi dibandingkan dengan model atau gaya kepemimpinan lain. Selain itu, hasil penelitian menggambarkan bahwa beberapa gaya kepemimpinan itu secara bersamaan dapat diterapkan untuk saling melengkapi dan bukan untuk saling mensubstitusi atau menggantikan satu sama lainnya. Pilihan utama adalah gaya kepemimpinan transformasional, akan tetapi jika kondisi objektif lingkungan organisasinya, seperti tata nilai, budaya dan lingkungan sosial politik pemerintahan menghendaki digunakan gaya kepemimpinan lain, maka untuk jangka pendek, pilihan kepemimpinan lain di luar gaya kepemimpinan transformasional merupakan pilihan yang tepat dari sisi efektivitas pencapaian tujuan organisasi pemerintahan, sebab mampu memberikan kepuasan yang lebih tinggi dibandingkan model atau gaya kepemimpinan transformasional. Namun dalam jangka panjang dominasi kepemimpinan transformasional tetap menjadi pilihan terbaik, sebab sejalan dengan tuntutan lingkungan organisasi pemerintahan yang juga terus berkembang.

Secara etimologi kepemimpinan dapat diartikan sebagai berikut :

1. Berasal dari kata dasar Pimpin (dalam bahasa Inggris lead) berarti membimbing atau tuntun
2. Setelah ditambah awalan pe menjadi pemimpin (dalam bahasa Inggris leader) berarti orang yang mempengaruhi pihak lain melalui proses kewibawaan, komunikasi sehingga orang lain bertindak

sesuatu dalam mencapai tujuan tertentu

3. Setelah dilengkapi dengan awalan ke menjadi kepemimpinan (dalam bahasa Inggris leadership) berarti kemampuan dan kepribadian seseorang dalam mempengaruhi serta membujuk pihak lain agar melakukan tindakan pencapaian tujuan bersama, sehingga dengan demikian yang bersangkutan menjadi awal struktur dan pusat proses kelompok. (Inu Kencana 2009:1)

Kepemimpinan merupakan aspek pengelolaan yang penting dalam sebuah organisasi/lembaga. Kemampuan untuk memimpin secara efektif sangat menentukan berhasil atau tidaknya sebuah organisasi untuk mencapai tujuan. Dalam usahanya mencapai tujuan tersebut maka ia haruslah mempunyai pengaruh untuk memimpin para bawahannya. Menurut Danin (2009;56) Kepemimpinan adalah setiap perbuatan yang dilakukan oleh individu atau kelompok untuk mengkoordinasi dan memberi arah kepada individu atau kelompok yang tergabung diwadahi tertentu untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Menurut Hamalik (2006;166) Seorang pemimpin dalam melaksanakan peran-peran kepemimpinan antara lain :

1. Peran sebagai katalisator, seorang pemimpin harus menumbuhkan pemahaman dan kesadaran orang-orang yang dipimpinnya supaya yakin bahwa tindakan yang dilakukan adalah untuk kepentingan semua anggota organisasi. Para anggota supaya merasa bahwa hasil kerja kepemimpinannya bukan semata-mata menguntungkan semua anggota organisasi secara

keseluruhan. Karena itu pemimpin bertugas :

- a. Melakukan identifikasi masalah yang dihadapi oleh kelompok, baik masalah intern maupun masalah ektern.
  - b. Merumuskan masalah yang paling penting dan masalah yang sering terjadi atau dihadapi oleh anggota kelompok.
  - c. Merumuskan faktor-faktor yang menyebabkan timbulnya masalah dan mencari berbagai alternatif pemecahannya.
2. Peran sebagai fasilitator, seorang pemimpin harus berupaya mendorong dan menumbuhkan kesadaran para anggota organisasi yang dipimpinnya supaya melakukan perubahan yang diharapkan untuk meningkatkan organisasi. Pemimpin tidak berperan sebagai pemrakarsa saja melainkan aktif memberi kemudahan bagi para anggotanya.
  3. Peran sebagai pemecah masalah, seorang pemimpin harus mampu bertindak cepat, tepat dan tanggap terhadap permasalahan yang dihadapi oleh organisasi, dan berusaha memecahkan masalah tersebut. Dia harus mampu menentukan saat dan bentuk pemberian kepada anggota atau kelompok, sehingga dapat menyesuaikan diri dengan setiap gerak langkah yang dilakukan untuk memecahkan masalah yang ada.
  4. Peran sebagai penghubung sumber, seorang pemimpin harus berupaya mencari sumber-sumber yang berkenan dalam kondisi dan kebutuhan organisasi, dengan sumber-sumber tersebut, pemimpin harus membantu organisasi atau kelompok untuk mengetahui

bagaimana cara-cara pendekatan yang dapat dilakukan untuk memperoleh bantuan yang diperlukan dalam rangka memecahkan masalah yang di hadapi.

5. Peran sebagai komunikator, seorang pemimpin harus mampu mengkomunikasikan gagasan-gagasannya kepada orang lain, yang selanjutnya menyampaikan kepada orang lain secara berlanjut. Bentuk komunikasi yang harus dilakukan secara dua arah supaya gagasan yang disampaikan dapat dibahas secara luas, yang mencakup para pelaksana dan khalayak sasaran perlu menguasai teknik berkomunikasi secara efektif.

Pemimpin pada hakikatnya adalah seseorang yang mempunyai kemampuan untuk mempengaruhi perilaku orang lain di dalam kerjanya dengan menggunakan kekuasaan. Pada bukunya yang berjudul *Kepemimpinan: Dasar-Dasar dan Pengembangannya*, (Bernadine R. Wirjana dan Susilo Supardo, 2005;3) mendefinisikan kepemimpinan adalah suatu proses yang kompleks dimana seseorang mempengaruhi orang lain untuk mencapai suatu misi, tugas, atau sasaran, dan mengarahkan organisasi dengan cara yang membuatnya lebih kohesif dan lebih masuk akal. Dari definisi diatas maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan mempunyai peran sebagai pemberi dorongan atau motivator mengarahkan kegiatan-kegiatan bersama orang yang mampu memperhatikan kepentingan bawahan penentu hubungan kerjasama. Menurut (Kerlinger dan Padhazur, 2009;5) faktor kepemimpinan mempunyai peran yang sangat penting dalam meningkatkan

kinerja pegawai karena kepemimpinan yang efektif memberikan pengarahan terhadap usaha-usaha semua pekerja dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi.

Manusia mempunyai kemampuan untuk membangun secara konstruktif maupun merusak (destruktif) bagi organisasi. Karena itu administrasi dan manajemen ilmiah dewasa ini menganut falsafa yang "people centred", artinya, manusia dalam organisasi dihargai sebagai suatu yang paling utama dan berharga dan harus diperlakukan sebagai manusia yang bermatabat (punya harga diri). Disinilah pentingnya peranan kepemimpinan bagi kelancaran jalannya roda organisasi. S. P. Siagian (2007:17). Mengemukakan bahwa "Kepemimpinan merupakan inti dari pada management" kepemimpinan merupakan motor atau gaya penggerak dari pada semua sumber-sumber dan alat-alat (resources) yang tersedia bagi suatu organisasi.

## Metode Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kualitatif. Moleong, (2008:78) mendefinisikan bahwa penelitian kualitatif adalah suatu penelitian ilmiah, yang bertujuan untuk memahami suatu fenomena dalam konteks sosial secara alamiah dengan mengedepankan proses interaksi komunikasi yang mendalam antara peneliti dengan fenomena yang diteliti. Oleh karena itu dalam penelitian kualitatif peneliti adalah sebagai sumber instrumen yakni sebagai pengumpul data secara langsung.

Penelitian ini menggunakan teori Mardiana dan Wijaya yang menyatakan beberapa faktor penting situasional

yang mempengaruhi keefektifitasan kepemimpinan yaitu :

- Kualitas hubungan pemimpin-bawahan;
- Tingkat struktur dalam tugas yang akan dikerjakan, dan
- Kekuatan posisi pemimpin.

Informan dalam penelitian ini adalah:

1. Sekretaris Daerah Kesehatan Kabupaten Bolaang Mongondow
2. Plt. Kepala Dinas Kesehatan
3. Sekretaris Dinas Kesehatan
4. 6 Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Bolaang Mongondow
5. 2 Kepala Puskesmas

## Hasil Penelitian

Peranan pemimpin tidak dapat diragukan lagi sebagai tenaga yang mengkoordinir, membimbing dan memimpin serta mengarahkan semua kegiatan-kegiatan yang telah ditentukan. Kedudukan pemimpin apapun bentuknya akan mempunyai wewenang dan tanggung jawab atas tiap-tiap tindakan, yang dilaksanakan oleh para bawahannya.

Kepemimpinan merupakan hal penting dalam menunjang tercapainya tujuan. Salah satu faktor pendukung bagi keberhasilan Dinas Kesehatan Kabupaten Bolaang Mongondow dalam mencapai tujuan, disamping pemimpin memberikan contoh sikap disiplin kerja sehingga para pegawai memperoleh hasil yang lebih memuaskan. Dinas Kesehatan Kabupaten Bolaang Mongondow seperti yang telah dijelaskan dalam latar belakang penelitian merupakan seorang pelaksana tugas yang juga memegang jabatan kepala rumah sakit umum datoe binangkang yang definitif di Kabupaten Bolaang Mongondow.

Seorang yang memegang 2 jabatan atau yang sering disebut rangkap jabatan bahwasanya sulit untuk menfokuskan pikirannya kepada satu pekerjaan, apalagi kedua jabatan yang diemban merupakan jabatan yang bersentuhan dengan pelayanan kepada masyarakat, dibutuhkan konsentrasi yang baik untuk dapat mengefektifkan pekerjaan yang dilaksanakan. Dalam rangka mengefektifkan kepemimpinan, seorang pimpinan tidak dapat mengerjakan tugasnya sendiri, dibutuhkan bawahan yang loyal agar dapat bekerjasama dengan baik, hubungan yang baik antara atasan dan bawahan merupakan salah satu kunci seorang pemimpin untuk menjalankan tugasnya sesuai dengan yang diharapkan. Hubungan pemimpin-bawahan menjadi hubungan yang baik apabila bawahan menghargai, menyukai, dan mendukung pemimpin serta bersedia mengikuti arahan pemimpin. Keadaan ini akan memberikan kontrol bagi pemimpin dan memberikan kontribusi situasi yang menguntungkan pemimpin, sehingga terbentuk faktor situasional efektivitas kepemimpinan. Pengaruh dari seorang pemimpin tergantung atas penerimaan bawahan. Oleh karena itu pemimpin harus menyadari bahwa memelihara hubungan baik antara pemimpin dan bawahan sangatlah penting. Pemimpin mau berinteraksi dengan bawahan untuk mengenal mereka lebih dekat sehingga mampu memahami mereka. Bawahan merasa diperhatikan oleh pemimpin dan tentunya interaksi tersebut minimal membuat pemimpin dan bawahan memiliki hubungan yang cukup dekat. Keakraban yang terjalin membuat pegawai merasa bahwa dirinya dianggap dan diperhatikan sehingga

keberadaannya di dalam pekerjaan itu terasa penting. Dampak dari pemeliharaan hubungan yang baik maka turut berpengaruh juga terhadap kepuasan pegawai ketika bekerja serta kinerja pegawai. Hal ini kemudian diteliti oleh peneliti mengenai efektivitas dari kepemimpinan plt. Kepala dinas kesehatan dalam menjalankan tugas dan fungsinya dan untuk mendapatkan hasil yang maksimal peneliti menggunakan teori Mardiana dan Wijaya yang menyatakan beberapa faktor penting situasional yang mempengaruhi keefektifitasan kepemimpinan yaitu :

1. Kualitas hubungan pemimpin-bawahan;

Secara kontras, model hubungan atasan-bawahan menjelaskan bahwa pengawas ternyata memperlakukan hubungan dengan bawahannya dalam kerangka pertukaran sosial (social exchange). Seperti dikatakan oleh Bauer & Green dalam Deluga (2008:76) menyatakan bahwa hubungan atasan-bawahan itu sifatnya relatif stabil dan berkembang secara cepat karena adanya keterbatasan waktu atasan dan adanya rentang kualitas hubungan dari yang rendah hingga kepada kualitas hubungan yang tinggi.

Terdapat cukup banyak data yang mengungkapkan keterkaitan antara kualitas hubungan atasan-bawahan dengan faktor-faktor yang mendahuluinya maupun dengan faktor-faktor hasil dari kualitas hubungan atasan-bawahan. Seperti disebutkan oleh Deluga (2008:193) bahwa kualitas hubungan atasan-bawahan yang tinggi memiliki hubungan antara lain dengan kinerja atau performance.

Struktur tugas yang tinggi akan memberikan kontribusi pada situasi

yang menguntungkan pemimpin karena pemimpin akan lebih mudah memonitor dan mempengaruhi perilaku bawahannya pada tugas yang terstruktur tinggi. Sedangkan tugas yang tidak terstruktur akan memberikan kontribusi yang tidak menguntungkan pemimpin, sehingga kemampuan pemimpin untuk mengontrol bawahannya rendah. Fiedler (dalam Robbins, 2006:75). Dalam struktur tugas ini pemimpin memberikan kejelasan tujuan akan tugas tersebut. Kemudian disesuaikan dengan kapasitas pegawai dan penyelesaian permasalahan yang sesuai dengan prosedur dengan pertimbangan yang tidak merugikan. Kenyataan ini diperlukan oleh seorang pemimpin dan bawahan untuk bertindak secara dinamis dan fleksibel dalam menghadapi suatu kondisi. Struktur tugas yang pasti dan pengambilan tindakan yang fleksibel tentunya turut mempengaruhi kepuasan pegawai di dalam bekerja. Pegawai merasa jelas mengenai hal-hal yang harus diselesaikan dan tidak perlu bingung ketika dihadapkan pada suatu kondisi permasalahan karena manajemen yang bersifat fleksibel.

Pada kekuatan posisi pemimpin terdapat tingkat wewenang pemimpin untuk mengevaluasi pelaksanaan kerja bawahan, memberikan penghargaan, promosi, hukuman, dan demosi. Semakin besar kekuasaan formal seorang pemimpin untuk memberikan hukuman dan penghargaan, semakin kuat kontrol pemimpin, dan hal ini membuat situasi semakin menguntungkan. Fiedler (dalam Robbins, 2006:76). Hubungan kekuatan posisi pemimpin berkaitan dengan cara pemimpin mengevaluasi pelaksanaan kerja bawahan, memberikan



penghargaan, promosi, hukuman, dan demosi. Masrukhin dan Waridin (2006:79) mengemukakan bahwa semakin banyak aspek yang sesuai dengan keinginan individu tersebut semakin tinggi tingkat kepuasan kerjanya dan sebaliknya. Menurut Mardiana (2006:45), kekuatan posisi pemimpin yaitu tingkat wewenang pemimpin untuk mengevaluasi pelaksanaan kerja bawahan, memberikan penghargaan, promosi, hukuman, dan demosi. Semakin besar kekuasaan formal seorang pemimpin untuk memberikan hukuman dan penghargaan, maka kontrol pemimpin semakin kuat dan hal ini membuat situasi semakin menguntungkan. Dengan kekuatan posisi yang kuat, orang-orang di dalamnya merasa nyaman karena pemimpin mereka memberikan perhatian terhadap keberadaan mereka. Tindakan seperti apresiasi kepada bawahan ketika melakukan suatu prestasi kerja serta perlakuan manusiawi ketika melakukan kesalahan membuat bawahan bersimpati terhadap pemimpinnya. Perlakuan secara manusiawi kepada bawahan akan turut mempengaruhi sikap mereka di dalam bekerja dan berdampak pada meningkatnya kinerja mereka. Sebaliknya, apabila kekuatan posisi yang rendah, bawahan merasa diacuhkan dan tidak diperhatikan oleh pemimpinnya. Hal tersebut menimbulkan perasaan kurang peduli terhadap atasan yang apabila semakin lama akan berpengaruh negatif terhadap kinerja mereka.

## Kesimpulan

1. kualitas hubungan antara pimpinan yakni plt. Kepala dinas dan bawahannya terjadi disorientasi dan

disintegrasi, hal ini karena jaranganya plt. Kepala dinas berinteraksi dengan para pegawai karena merangkap jabatan sebagai kepala rumah sakit, hal inilah yang mempengaruhi suatu kualitas hubungan karena dengan adanya interaksi dapat terciptanya hubungan emosional yang baikpula.

2. Tingkat struktur dalam tugas yang akan dikerjakan hal ini dilihat dari aspek yakni kemampuan pemimpin memberikan perintah serta pengambilan keputusan dalam menyelesaikan berbagai permasalahan yang timbul disebabkan oleh jarangnya waktu plt kepala dinas berada ditempat dan tidak jelasnya tujuan tugas yang diberikan oleh plt. Kepala Dinas terlihat dari beberapa kegiatan yang tidak direncanakan dengan baik oleh pimpinan, pimpinan juga tidak memberikan arahan, motivasi bagi bawahan dalam menjalankan tugas.
3. Kekuatan posisi pemimpin dilihat dari aspek : plt. Kepala dinas tidak tegas dalam pemberian penghargaan dan penghukuman, beliau hanya menjalankan apa yang telah ada dan tidak memberikan dampak akan posisinya yang seorang pemimpin dinas sehingga membuat pegawai berperilaku seenaknya, plt kepala dinas kesehatan lambat dalam pengambilan keputusan sehingga terhambatnya program kerja yang ada di Dinas Kesehatan Kabupaten Bolaang Mongondow.

## Saran

1. Perlu adanya tindakan dari Pemerintah Daerah Kabupaten Bolaang Mongondow yakni Bupati Bolaang Mongondow untuk dapat mengangkat Kepala Dinas yang baru

- agar tidak terjadi rangkap jabatan yang berdampak pada tidak maksimalnya kerja di Dinas Kesehatan.
2. Fokus dalam pekerjaan sangat penting untuk seorang pemimpin, apabila seorang pemimpin fokus dalam mengerjakan pekerjaannya niscaya akan mendapatkan hasil yang maksimal, begitupun disarankan untuk kepala dinas Kesehatan untuk fokus mengerjakannya sebagai seorang kepala dinas dengan memberikan waktu yang cukup untuk menangani permasalahan dan memberikan motivasi kepada bawahannya dalam menjalankan tugas dan fungsi di kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Bolaang Mongondow. Selain itu mengontrol kehadiran serta kinerja pegawai mutlak dilakukan oleh seorang pemimpin, hal ini agar supaya pemimpin dapat mengetahui perkembangan pegawai demi kemajuan organisasi.
  3. Hubungan antara pimpinan dan bawahan sangat perlu dijaga untuk keberlangsungan kerja organisasi, dengan adanya hubungan emosional yang baik antara pimpinan dan bawahan akan tercipta suasana kerja yang baik dan kondusif untuk tercapainya tujuan organisasi.

## DAFTAR PUSTAKA

- Achmad S. R. 2006, Sistem Manajemen Kinerja, Jakarta : PT. Gramedia. Pustaka utama.
- Bernadine R. W, M.S.W dan Susilo. S, 2005, Kepemimpinan, Dasar - Dasar dan Pengembangannya. Yogyakarta: CV. Andi offset
- Bernardin and Russel.2005. .Human Resource Management, An. Experimental Approach. Jakarta: Pustaka Binaman Presindo.
- Sudarwan dan Suparno. 2009. Manajemen dan Kepemimpinan Transformasional Kekepalasekolahan. Jakarta. Rineka Cipta.
- Dessler G. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Salemba. Empat.
- Dewi, I Gusti Ayu Manuati. 2009, Model Kepemimpinan Efektif. Denpasar : Piramida Vol V No 1. Halaman 98.
- Fahmi. I. 2007. Manajemen Kinerja Teori dan Aplikasi. Bandung: Alfabeta.
- Gibson J. L. 2008. Organization, Behavior, Structure, USA : Process, edition 10. Boston: page 70.
- Hamalik dan Oemar. 2006. Manajemen Pengembangan Kurikulum, Bandung: UPI.
- Hadari dan Nawawi. 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Ghalia, Indonesia.
- Hadari dan Nawawi. 2005. Penelitian Terapan .Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Hasibuan M. 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Bumi Aksara Cetakan 9 : Hal 25.
- Ilyas . 2008. Fungsi dan Pengukuran Prestasi Belajar. Yogyakarta : Pustaka Belajar.
- Kencana S. 2009. Kepemimpinan Pemerintahan Indonesia. Bandung: Cetakan Ketiga. PT. Refika Aditama.
- Kerlinger, Fred N. 2009. Asas-Asas Penelitian Behavioral. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Moleong. (2008). Metodologi Penelitian Kualitatif. Bandung : Remaja. Rosdakarya.

- Mangkunegara dan Anwar P. 2005. Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia. Bandung: Refika Aditama.
- Muflihini, M. dan Hizbul. 2008. Kepemimpinan Pendidikan : Tinjauan Terhadap Teori Sifat dan Tingkah Laku. Purwokerto : INSANIA, Vol. 13 No1 Jan-April 2008.
- Nawawi Z. 2013. Manajemen Pemerintahan. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Rivai dan Veithzal. 2006. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins dan Stephen P. 2006. Perilaku Organisasi. Jakarta : PT INDEKS. Hal 37.
- Rohayatin T. 2012. Jurnal Unjani. Model Manajemen Pemerintahan Daerah Menuju Indonesia Baru. Cihami.
- Sedarmayanti. 2007. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Refika Aditama.
- Siagian. 2007. Organisasi, Kepemimpinan & Perilaku Administrasi. Jakarta : Cetakan Ke 9. PT. Gunung Agung.
- Siagian. 2009. Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja. Jakarta : PT Rineka Cipta
- Simanjuntak dan Payaman. 2005. Manajemen dan Evaluasi Kinerja, cetakan pertama. Jakarta: Bumi Aksara.
- Suyadi P. 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia Kebijakan Kinerja Karyawan". Yogyakarta: BPFE.
- Rivai dan Deddy M. 2009. Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi. Jakarta : PT Rajagrafindo Persada.
- Wibowo. 2013. Manajemen Kinerja. Jakarta: Rajawali Pers
- Wijaya dan Tony. 2006. Pengaruh Efektivitas Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai: Studi pada Ramayana Department Store. Yogyakarta : Modus, Vol. 18 (1): 39-48, 2006
- Deluga, R. J. (2008). Leader-member exchange quality and effectiveness ratings: The role of subordinate-supervisor conscientiousness similarity. *Group and Organization Management*, 189-191.