



Persepsi Pegawai Terhadap Gaya Kepemimpinan Gubernur Sumatra Barat

Mutiara Melia¹, Syamsir², Maulidya Alfi Utami³, Randa Brasco⁴, Muhammad Thariq⁵.

¹Universitas Negeri Padang, mutiarariza22@gmail.com

²Universitas Negeri Padang, syamsirsaili@yahoo.com

³Universitas Negeri Padang, maulidyaalfi14@gmail.com

⁴Universitas Negeri Padang, randabrasco2507@gmail.com

⁵Universitas Negeri Padang, mhdthariq26@gmail.com

Corresponding Author: mutiarariza22@gmail.com¹

Abstract: *This study is useful for knowing employee perceptions of the leadership style of the Governor of West Sumatra. The governor as a regional leader has an important role in managing and directing the running of regional government in West Sumatra. An effective leadership style can have a positive impact on employee performance and organizational efficiency. This study uses a qualitative approach by conducting in-depth interviews with a number of employees within the West Sumatra provincial government. The results of this study indicate the existence of the leadership style of the Governor of West Sumatra, namely Laissez-Faire which encourages several employees to always provide new innovations to the government of the governor of West Sumatra and provides opportunities for employees to carry out their duties creatively and innovatively. However, there are also employees who have negative perceptions of the Governor's leadership style. They consider the Governor to have a Laissez-Faire leadership style in which the leadership applied by the governor of West Sumatra tends to be passive. Based on the results of this study, it appears that employee perceptions of the leadership style of the Governor of West Sumatra tend to be stagnant. Factors such as work experience, level of interaction with the Governor, and personal views can influence these perceptions. Therefore, it is important for the Governor and related parties to continue to pay attention to employee perceptions and participate in all activities carried out by employees. This study uses a qualitative approach by conducting in-depth interviews with a number of employees within the West Sumatra provincial government.*

Keywords: *Employee Perception, Leadership Style, Governor Of West Sumatra.*

Abstrak: penelitian ini berguna untuk mengetahui persepsi pegawai terhadap gaya kepemimpinan Gubernur Sumatra Barat. Gubernur sebagai pemimpin regional memiliki peran yang penting dalam mengelola dan mengarahkan jalannya pemerintahan daerah di sumatra barat. Gaya kepemimpinan yang efektif dapat berdampak positif pada kinerja pegawai dan

efisiensi organisasi. Studi ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan melakukan wawancara mendalam terhadap sejumlah pegawai di lingkungan pemerintah provinsi Sumatera Barat. Hasil penelitian ini menunjukkan adanya gaya kepemimpinan Gubernur Sumatera Barat yaitu *Laissez-Faire* yang dimana mendorong beberapa pegawai untuk selalu memberikan inovasi baru terhadap pemerintahan gubernur sumatra barat dan memberikan kesempatan para pegawai untuk menjalankan tugasnya dengan kreatif dan inovatif. Namun, terdapat juga pegawai yang memiliki persepsi negatif terhadap gaya kepemimpinan Gubernur. Mereka menganggap Gubernur memiliki gaya kepemimpinan *Laissez-Faire* yang dimana kepemimpinan yang diterapkan oleh gubernur sumatra barat cenderung pasif. Berdasarkan hasil penelitian ini, terlihat bahwa persepsi pegawai terhadap gaya kepemimpinan Gubernur Sumatera Barat cenderung Stagnan. Faktor-faktor seperti pengalaman kerja, tingkat interaksi dengan Gubernur, dan pandangan pribadi dapat memengaruhi persepsi tersebut. Oleh karena itu, penting bagi Gubernur dan pihak terkait untuk terus memperhatikan persepsi pegawai dan ikut terjun kedalam semua kegiatan yang dilakukan oleh pegawai.

Kata Kunci: Persepsi Pegawai, Gaya Kepemimpinan, Gubernur Sumatera Barat.

PENDAHULUAN

Institusi pemerintahan sebaiknya mampu mengembangkan sumber daya manusia (SDA) yang ada dan tahu bagaimana cara pengelolannya, suksesnya pergerakan suatu organisasi dapat dilihat dari bagaimana suatu organisasi menjalankan sumber daya manusianya, suatu organisasi dapat mencapai titik keberhasilannya apabila SDA di organisasi tersebut jelas bentuk dan keberadaannya. Kinerja berdasarkan definisi yang dikeluarkan oleh Mangkunegara (2001 : 67) berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (suatu prestasi kerja atau prestasi yang nyata yang dicapai oleh seseorang). Peran yang sangat penting didalam sebuah organisasi dipegang oleh sumber daya manusia didalam organisasi tersebut.

Dalam sebuah organisasi pemerintahan tentu memiliki sebuah tujuan, tujuan yang telah dibuat oleh sebuah organisasi sangat di dukung oleh produktivitas seorang pegawai selaku penggerak utama dalam organisasi, apabila tujuan yang telah dibuat oleh sebuah organisasi tidak tercapai maka ada sebab akibat yang telah terjadi dikarenakan oleh sebuah pegawai dalam organisasi tersebut, berdasarkan hal ini dengan pentingnya seorang pegawai dalam sebuah organisasi selain hal itu tentu dalam sebuah organisasi ada hal yang tak kalah penting yaitu seorang pemimpin, hal ini disebabkan karena seorang pemimpin harus mampu mengamati sebuah organisasi yang sedang dipimpinnya serta mampu memahami kondisi yang sedang terjadi dalam sebuah organisasi tersebut.

Peran pemimpin dalam mencapai sebuah tujuan organisasi tentu hal ini dapat disebabkan oleh gaya kepemimpinan yang dipilih oleh pemimpin tersebut. Gubernur Sumatera Barat pada hakikatnya sebagai kepala dalam sebuah provinsi yang memegang peranan yang sangat penting dalam perkembangan Provinsi Sumatera Barat, dimana salah satu tujuan instansi tersebut adalah untuk mensejahterakan masyarakat dengan visi dan misi yang telah dibuat harus dapat terpenuhi guna memenuhi tujuan tersebut.

Visi misi yang telah disusun nyatanya tidak berjalan sedemikian rupa, melalui wawancara dengan beberapa narasumber di Kantor Gubernur Sumatera Barat penulis mengetahui realita dilapangan dengan perspektif staf yang bekerja didalam sana.

Dan keberhasilan suatu organisasi itu tidak hanya dipengaruhi oleh faktor kinerja karyawan melainkan pemimpin yang dapat bertanggung jawab untuk jabatannya serta visi misi yang telah digaungkan kepada masyarakat. Penjelasan dibawah akan memaparkan realitas gaya kepemimpinan yang dijalankan oleh Gubernur Sumatera Barat H. Mahyeldi Ansharullah, S.P. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui penerapan gaya kepemimpinan Gubernur Sumatera Barat terhadap organisasi pemerintahan. kajian ini dilakukan melihat

sebelumnya bahwa gaya yang diterapkan menunjukkan fenomena yang tidak optimal, dalam setiap pengambilan keputusan pimpinan menyerahkan sepenuhnya kepada para pegawai.

KAJIAN PUSTAKA

Suatu kemampuan untuk dapat membujuk seseorang dan membuat seseorang tersebut ingin bekerja sebagai suatu tim dalam sebuah organisasi yang sedang dipimpinnya demi mencapai tujuan organisasi dapat disebut juga sebagai seorang pemimpin. Dalam konsep kepemimpinan, hal ini memiliki dua batasan yaitu kekuasaan dan otoritas. Kekuasaan dan otoritas memiliki persamaan yang sangat lekat, tetapi dalam konsep lebih rinci dua hal ini memiliki hal yang berbeda. Dalam hal kekuasaan, kekuasaan melibatkan sebuah tuntutan, sedangkan otoritas merupakan bagian dari kekuasaan yang memiliki arti lebih kecil. Dalam otoritas ia tidak melibatkan sebuah tuntutan atau kekuatan. otoritas merupakan kekuasaan pasti yang dimiliki seorang pemimpin berdasarkan posisi yang sedang dijabatinya dalam sebuah instansi pemerintahan. Adili Samsudin (2006:287)

Suatu organisasi dapat dikatakan berhasil apabila pemimpin didalamnya memiliki kemampuan dalam mengendalikan organisasi untuk mencapai tujuan yang telah dibuatnya. pandangan Kent (2005), menyatakan bahwa jalan interaksi yang dilakoni oleh seorang pegawai dengan pemimpinnya dengan sangat efektif yang didasarkan oleh perubahan serta peningkatan yang dapat mempengaruhi suatu perilaku pegawai dan dorongan untuk pegawai tersebut adalah bentuk dari sebuah kepemimpinan.

Susilo Martoyo (2007:199) mengatakan bahwa setiap bentuk kepemimpinan pasti berbeda sifat, kebiasaan, hakikat, tabiat, watak dan kepribadiannya yang dibandingkan dengan pemimpin lainnya. Melihat dari bentuk yang berbeda-beda dari setiap pemimpin tentu akan membentuk tipe gaya kepemimpinannya sendiri, oleh sebab itu gaya kepemimpinan yang berbeda-beda banyak muncul. gaya kepemimpinan yang ada yaitu: Kepemimpinan Transformasional, Kepemimpinan Transaksional, Kepemimpinan Karismatik, Kepemimpinan Laissez Faire, Kepemimpinan Paternalistik, Kepemimpinan otokratis. Sedangkan Gaya kepemimpinan yang ideal yaitu, Kepemimpinan (leadership), kepemimpinan demokratis, kepemimpinan otokratis, kepemimpinan afiliatif, kepemimpinan visioner.

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode penelitian deskriptif dengan pendekatan semi kualitatif. Penelitian ini berlokasi di Kantor Wali Nagari Manggopoh yang beralamat di Jl. Raya Siti Manggopoh Kecamatan Lubuk Basung Kabupaten agam. Dalam penelitian ini penulis memperoleh data dari hasil observasi, wawancara, dokumentasi dan studi kepustakaan. Analisis data yang dilakukan menggunakan model Sugiyono yaitu Menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan, dan dokumentasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pandangan Terhadap Kepemimpinan yang Diterapkan Gubernur Sumatera Barat

Menjadi gubernur tidak gampang harus mempunyai visi dan misi serta hubungan harmonis dengan siapapun baik ASN dan masyarakat kecil serta pemimpin yang bisa segala hal, apalagi APBD Sumatera Barat terbatas 6.1 T, alokasi buat masyarakat 20% untuk pendidikan, pemerintah tidak dapat jalan sendiri, komunikasi yang bagus. Serta mampu memberikan kebutuhan yang diperlukan masyarakat, sekitar 400 miliar (sangat kecil) hal itu di urai untuk masyarakat seperti infrastrukturnya, Sumber Daya Manusianya, kemudahan kemudahan teknologinya, pelayanan terbaik. Jadi jika pemerintah tidak bisa mengelola dengan baik, kerna kita perwakilan rakyat yang mempunyai potensi untuk dapat memisahkan masyarakat.

Bentuk Komunikasi Gubernur Kepada Staff

Hal yang tak kalah penting dalam suatu organisasi bentuk komunikasi dan koordinasi yang dilakukan oleh seseorang pemimpin yang baik akan sangat menolong terciptanya hubungan antara sesama pegawai untuk mencapai tujuan organisasi yang sangat berpengaruh bagi keberlangsungan organisasi yang sedang dijalankan tersebut. Bentuk komunikasi organisasi tidak selamanya berjalan dengan baik, ada kalanya dalam organisasi terjadi kendala-kendala yang tidak direncanakan seperti, adanya miss komunikasi yang menyebabkan penyampaian pesan tidak berjalan dengan sebaiknya. Disebabkan adanya penyampaian pesan yang berkala dari mulut ke mulut yang menjadikan arah komunikasi tidak sejalan.

Biasanya diawal bulan Kepala pimpinan dapat berkomunikasi dengan mengadakan pengecekan untuk diskusi, setiap bulan pengecekan opd bergilir disitulah kepala opd, akan mengevaluasi segala keluhan dan kendala dalam mengerjakan banyak hal, apapun yang mereka kerjakan dibulan berikutnya dan dilakukan pembenahan. Maka beliau harus mempersiapkannya, disetiap sekali sebulan, namun hal yang tidak terlalu serius bisa dilakukan via digital seperti melalui WhatsUp. Kepala opd melaporkan hasil kerja dan kendala serta apa yang akan dikerjakan berikutnya, adapun kendala normatif akan di selesaikan kepala opd tidak komunikasi langsung. Dengan rutinitas setiap awal bulan membuat komunikasi rutin untuk kinerja kedepannya antara pimpinan dengan staf.

Gaya Kepemimpinan yang dipakai oleh Gubernur Sumatera Barat

Kepemimpinan Laissez-Faire, adalah kepemimpinan yang saat ini dimiliki oleh gubernur Sumatera Barat yang artinya bentuk gaya kepemimpinan ini lebih mendorong seorang pemimpin bergerak secara diam (pasif). Dengan gaya ini pemimpin akan membiarkan pegawai atau kelompok organisasi mengambil keputusan, sedangkan seorang pemimpin akan menyerahkan keputusan yang akan diambil di tangan anggota organisasi.

Kepemimpinan laissez-faire merupakan lawan gaya kepemimpinan otokratis di mana pemimpin otokratis tidak lepas membiarkan otonominya. Gaya Pemimpin yang otokratis menuntut anggotanya untuk mengikuti perintah dari sebuah keputusan tanpa menyimpang dari dirinya. Meskipun kepemimpinan ini mengharuskan membuat sebuah keputusan yang cepat, namun gaya kepemimpinan otokratis memiliki hal negatif didalamnya untuk perilaku dari anggota organisasi tersebut. Laissez-faire memberikan kesempatan besar bagi karyawan untuk dapat menciptakan diri dan membesarkan diri. Hal ini penting untuk mendorong motivasi dan moral pegawai atau anggota organisasi.

Namun, karena kontrol terlalu longgar dan umpan balik yang tidak memadai, organisasi bisa kehilangan arah. Namun, dikarenakan oleh penguat kepemimpinan yang terlalu bebas dan hasil yang tidak sesuai sebuah organisasi pemerintah dapat kehilangan tujuan yang telah dibuatnya, bersamaan dengan hal itu mungkin beberapa anggota organisasi lebih memilih untuk menunggu arahan dari seseorang pemimpin serta mengikutinya.

Meskipun bentuk Laissez-Faire mendorong tempat kerja yang kaya dan menciptakan sebuah motivasi kerjatetapi dari gaya kepemimpinan laissez-faire memiliki beberapa kekurangan. Dalam hal ini, para anggota sangat sulit untuk dapat bekerja sesuai waktu yang telah ditentukan. Anggota organisasi tentu memiliki sikap dan individu yang berbeda-beda, berdasarkan hal ini tentu anggota organisasi memiliki prinsip-prinsip yang berbeda dimana ada beberapa anggota yang suka bergerak secara sendiri dan ada juga yang akan lebih menyukai melakukan sebuah pekerjaan dengan arahan yang di ciptakan oleh seorang pemimpin.

Selain itu, seorang pemimpin akan cenderung menjadi malas dalam menjalankan pekerjaan yang harus dibinanya. Otonomi yang diberikan bukan hanya untuk mendorong kemandirian anggotanya dalam bekerja tetapi dalam hal ini otonomi yang diberikan semata-mata hanya untuk menghindari pengambilan keputusan mengenai sebuah masalah yang bersangkutan dengan pekerjaannya dikarenakan hal ini pemimpin cenderung melimpahkan tugas dan wewenangnya kepada anggota organisasi.

Evaluasi terhadap Gaya Kepemimpinan Gubernur Sumatera Barat

Dalam mendalami pribadi seorang Pemimpin yang baik yaitu tidak hanya sebagai seorang pemimpin yang memiliki tujuan hanya sekedar untuk mencapai kepopuleran, tetapi juga harus memiliki visi dan misi yang jelas dan dijalankan serta diterapkan dengan baik. Memiliki hubungan harmonisasi hukum yang baik, dan mampu melakukan banyak hal. Pemimpin yang dapat tegas dalam tiap tindakan dan segala keputusan. Pemimpin yang dapat menjadi pimpinan yang punya wewenangnya sendiri dalam kinerja karyawan/staff organisasi. Menjadi pemimpin yang menyerahkan semua tugas bahkan pembagiannya kepada staf/karyawan membuat dan menghasilkan bawahan dalam mencari ide-ide baru untuk pemecahan masalah atau penemuan hal baru yang tidak dihalangi oleh seorang pemimpin. Namun perilaku seperti ini cenderung menciptakan tempat kerja yang tidak harmonis serta memiliki beberapa anggota organisasi yang akan memanfaatkan kesempatan ini. Hal-hal negatif seperti ini dapat berdampak bagi kelancaran organisasi dan menciptakan konflik dalam organisasi.

sebagai pemimpin dituntut juga mengetahui banyak hal didalam ruang politik tidak hanya disebagian bidang tertentu akan tetapi semua hal. Karna dengan itu akan sinkron antara pemahaman dengan praktik dilapangan.

Untuk menjadi seorang Pemimpin tak hanya bertujuan untuk mempopulerkan dirinya, tetapi menjalankan dan merealisasikan visi misi yang telah disusun, pemimpin besar ialah pemimpin yang fokus pada masa depan dengan mempunyai karakter yang konsisten untuk segala tindakan dan keputusan yang dibuat. Membangun komunikasi yang baik dan bisa mengajari tak hanya mengarahkan bawahan dengan semestinya.

KESIMPULAN DAN SARAN

Hasil penelitian ini menunjukkan adanya gaya kepemimpinan Gubernur Sumatra Barat yaitu Laissez-Faire yang dimana mendorong beberapa pegawai untuk selalu memberikan inovasi baru terhadap pemerintahan gubernur sumatra barat dan memberikan kesempatan para pegawai untuk menjalankan tugasnya dengan kreatif dan inovatif. Namun, terdapat juga pegawai yang memiliki persepsi negatif terhadap gaya kepemimpinan Gubernur. Mereka menganggap Gubernur memiliki gaya kepemimpinan Laissez-Faire yang dimana kepemimpinan yang diterapkan oleh gubernur sumatra barat cenderung pasif. Berdasarkan hasil penelitian ini, terlihat bahwa persepsi pegawai terhadap gaya kepemimpinan Gubernur Sumatra Barat cenderung Stagnan. Faktor-faktor seperti pengalaman kerja, tingkat interaksi dengan Gubernur, dan pandangan pribadi dapat memengaruhi persepsi tersebut. Oleh karena itu, penting bagi Gubernur dan pihak terkait untuk terus memperhatikan persepsi pegawai dan ikut terjun kedalam semua kegiatan yang dilakukan oleh pegawai.

BIBLIOGRAPHY

Maita, I., RAHMAWATI, S., & Novriandi, R. (2023). Evaluasi Budaya Organisasi Terhadap Penerapan Aplikasi SMART ASN Menggunakan HOFSTEDE (Studi Kasus: Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau). In *Seminar Nasional Teknologi Informasi*,

Komunikasi dan Industri (SNTIKI-10) Fakultas Sains dan Teknologi, UIN Sultan Syarif Kasim Riau.

- Riyani, U., Syaifullah, S., Ahsyar, T. K., Megawati, M., & Jazman, M. (2019). Pengaruh budaya organisasi terhadap efektivitas penerapan e-learning dengan metode OCAI dan Hot Fit. *Jurnal Ilmiah Rekayasa dan Manajemen Sistem Informasi*, 5(2), 161-170.
- Irviranty, A. (2018). Analisis Budaya Organisasi dan Budaya Keselamatan Pasien Sebagai Langkah Pengembangan Keselamatan Pasien di RSIA Budi Kemuliaan Tahun 2014. *Jurnal Administrasi Rumah Sakit Indonesia*, 1(3).
- Nurkolis, N., & Muhdi, M. (2020). Keefektifan Kebijakan E-Learning berbasis Sosial Media pada PAUD di Masa Pandemi Covid-19. *Jurnal Obsesi: Jurnal Pendidikan Anak Usia Dini*, 5(1), 212-228.
- Wibawa, E. S., & Siswanto, S. (2021). Manajemen Kecerdasan Budaya Dalam Pengembangan Industri di Bidang Pariwisata. *Dinamika: Jurnal Manajemen Sosial Ekonomi*, 1(2), 26-32.
- Rahman, M. A., Amarullah, R., & Hidayah, K. (2020). Evaluasi penerapan model pembelajaran e-learning pada pelatihan dasar calon pegawai negeri sipil. *Jurnal Borneo Administrator*, 16(1), 101-116.