

## **KEPEMIMPINAN KEPALA DINAS PARIWISATA DALAM MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI DI KANTOR DINAS PARIWISATA KABUPATEN KUTAI TIMUR**

**Ruslan Bahrid<sup>1</sup>, Adam Idris<sup>2</sup>, Eddy Iskandar<sup>3</sup>**

### ***Abstrak***

*Tujuan penelitian ini adalah untuk untuk mengetahui Kepemimpinan Kepala Dinas Pariwisata Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Di Kantor Dinas Pariwisata Kutai Timur dan untuk Untuk mengetahui faktor penghambat Kepemimpinan Kepala Dinas Pariwisata Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Di Kantor Dinas Pariwisata Kutai Timur., hal ini ditekankan mengingat kemampuan pegawai sangat penting dalam meningkatkan kinerja pegawai Dinas Pariwisata Kabupaten Kutai Timur. Jenis penelitian ini menggunakan penelitian deskriptif kualitatif, dan teknik pengumpulan data yaitu dengan wawancara, observasi, dan dokumentasi, sementara teknik penentuan informan menggunakan teknik purposive sampling, adapun yang menjadi key informan yaitu Kepala Dinas Pariwisata Kabupaten Kutai Timur dan informannya yaitu Kepala Seksi Obyek Wisata di Kantor Pariwisata Kabupaten Kutai timur, Analis Objek Wisata di kantor Dinas Pariwisata Kabupaten Kutai Timur, dan Pengelola Perjalanan Dinas di kantor Dinas Pariwisata Kabupaten kutai timur . Analisis data yang digunakan adalah Analisis Data Model Interaktif yang dikembangkan oleh Miles dan Huberman Hasil penelitian menunjukkan Kepemimpinan Kepala Dinas dalam meningkatkan kinerja pegawai di Kantor Dinas Pariwisata Kabupaten Kutai Timur dilihat dari Supervisi/Pengawasan, Tanggung Jawab , Inisiatif dan Faktor penghambat kepemimpinan Kepala Dinas Pariwisata Kabupaten Kutai Timur dalam meningkatkan kinerja pegawai ada yang berjalan baik dan masih ada yang kurang baik ,pengawasan kepala dinas yang masih kurang serta faktor penghambat untuk meningkatkan kinerja pegawai yang masih kurang optimal.*

***Kata Kunci*** : *Kepemimpinan, kepala, dinas, kinerja*

---

<sup>1</sup> Mahasiswa Program S1 Ilmu Pemerintahan, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Mulawarman. Email: [ruslanbahrid@gmail.com](mailto:ruslanbahrid@gmail.com)

<sup>2</sup> Dosen Program Studi Ilmu Pemerintahan, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Mulawarman.

<sup>3</sup> Dosen Program Studi Ilmu Pemerintahan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Mulawarman.

## **Pendahuluan**

Kepemimpinan (*leadership*) dapat dikatakan sebagai cara dari seorang pemimpin (*leader*) dalam mengarahkan, mendorong dan mengatur seluruh unsur unsur di dalam kelompok atau organisasinya untuk mencapai suatu tujuan organisasi yang diinginkan sehingga menghasilkan kinerja pegawai yang maksimal. Pengaruh seorang pemimpin sangat menentukan arah tujuan dari organisasi, karena untuk merealisasikan tujuan organisasi perlu menerapkan peran dalam memimpin kerja yang konsisten terhadap situasi kerja yang dihadapi.

Kepemimpinan memiliki posisi strategis dalam suatu organisasi. Para pemimpin dapat mempengaruhi kepuasan, kenyamanan, rasa aman, kepercayaan, dan terutama tingkat prestasi suatu organisasi. Oleh karena itu kepemimpinan merupakan kunci dalam manajemen yang memainkan peran yang penting dan strategis dalam kelangsungan suatu organisasi . kepemimpinan untuk mempengaruhi orang lain dengan rasa bersemangat demi tercapai tujuan yang telah ditetapkan. Berbagai gaya kepemimpinan terlahir dari perkembangan teori kepemimpinan yang kesemuanya bermuara kepada peningkatan kinerja organisasi.

Gaya kepemimpinan yang tepat dalam suatu organisasi akan mengantarkan organisasi itu dalam menuju kepada peningkatan kinerja. Gaya kepemimpinan merupakan kunci dalam manajemen yang memainkan peran penting dan strategis dalam kelangsungan hidup suatu organisasi. Demikian pula dalam memberikan pelatihan terhadap beberapa pekerjaan yang butuh ketelitian juga masih kurang mendapat perhatian dari pimpinan yang berkewajiban penuh melatih pegawainya.

Kepemimpinan yang ada di Kantor Dinas Pariwisata Kabupaten Kutai Timur dipimpin oleh seorang Kepala Dinas yang membutuhkan kepemimpinan yang baik sehingga Kantor Dinas Pariwisata Kabupaten Kutai Timur dapat menciptakan pelayanan yang maksimal kepada masyarakat yang ada di wilayah tersebut. Hal ini terlihat pada Kantor Dinas Pariwisata Kabupaten Kutai Timur yang terletak di Jalan Geraha Expo Perkantoran Bukit Pelangi, Sangatta Utara, Kabupaten Kutai Timur, Kalimantan Timur, bahwa tingkat kinerja pegawai belum optimal dikarenakan dalam praktek dilapangan maupun didalam kantor kurang memberikan komunikasi yang harmonis di antara pimpinan dengan bawahan, serta kurangnya pengawasan yang diberikan yang menyebabkan kinerja pegawai rendah karena kurangnya pengawasan dari pimpinan. Menindaklanjuti hal tersebut ditemukan faktor kepemimpinan yang kurang memberikan arahan-arahan mengenai pola kerja yang mengikuti standarisasi produktivitas kerja yang maksimal sehingga pegawai Dinas Pariwisata Kabupaten Kutai Timur yang cenderung bekerja biasa-biasa saja tanpa harus berstandar pada hasil maksimal yang seharusnya dicapai.

Disamping itu kurangnya *support* atau dukungan pimpinan terhadap proses pencapaian kinerja dengan memperhatikan keluhan dan masukan pegawai terhadap pemecahan masalah dalam suatu pekerjaan yang dalam hal sangat berdampak

pada kinerja pegawai dalam menghasilkan tingkat produktivitas yang sesuai dengan harapan yakni standarisasi produktivitas yang tinggi. Adapun yang menjadi salah satu penyebab hal diatas yakni ada kecenderungan pimpinan yang sulit bersahabat dan berkonsultasi dengan bawahan, rendahnya tingkat komunikasi menyebabkan ikatan emosional yang rendah pula, sehingga berdampak pada tingkah laku kerja yang lebih cenderung santai dan biasa-biasa saja. Dan pada akhirnya hanya menghasilkan kualitas kerja yang biasa-biasa, karena kurangnya pengawasan dan komunikasi pimpinan terhadap pegawai dalam mencapai hasil maksimal kualitas pekerjaan.

Melihat pentingnya seorang pemimpin didalam menjalankan instansi pemerintahan dengan individu yang berbeda-beda, maka seorang pemimpin harus benar-benar mampu mengarahkan bawahannya dengan baik sehingga setiap pegawainya dalam bekerja dan mencapai sasaran program yang telah ditetapkan. Berdasarkan permasalahan di atas maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul “Kepemimpinan Kepala Dinas Pariwisata Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Di Kantor Dinas Pariwisata Kabupaten Kutai Timur”

## **Kerangka Dasar Teori**

### ***Kepemimpinan***

Kartono (2000) kepemimpinan adalah penggeneralisasian satu seri perilaku pemimpin dan konsep-konsep kepemimpinannya dengan menonjolkan latar belakang historis, sebab musabab timbulnya kepemimpinannya, persyaratan menjadi pemimpin sifat-sifat utama pemimpin, tugas pokok dan fungsinya, serta etika profesi kepemimpinan. Bafadal (2003) bahwa kepemimpinan dapat didefinisikan sebagai keseluruhan proses mempengaruhi, mendorong, mengajak, menggerakkan, dan menuntun orang lain dalam proses kerja agar berpikir, bersikap, dan bertindak sesuai aturan yang berlaku dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

### **Teori-teori Kepemimpinan**

#### ***Kepemimpinan Menurut Teori Sifat***

Santosa (2008) menjelaskan bahwa teori menurut sifat ini bertolak dari dasar pemikiran bahwa keberhasilan seorang pemimpin ditentukan oleh sifat-sifat, perangai atau ciri-ciri yang dimiliki oleh pemimpin itu. Sifat-sifat itu berupa sifat fisik dan psikologis.

#### ***Teori Prilaku (behavior theory)***

Pendekatan prilaku menghasilkan dua orientasi prilaku pemimpin yaitu: (1) Pemimpin yang berorientasi pada tugas atau yang mengutamakan penyelesaian tugas dan (2) Prilaku pemimpin yang berorientasi pada orang atau yang mengutamakan hubungan kemanusiaan.

#### ***Teori Situasional Kontingensi***

Teori situasional dan kontingensi mencoba mengembangkan kepemimpinan sesuai dengan situasi dan kebutuhan. Dalam pandangan ini, hanya

pemimpin yang mengetahui situasi dan kebutuhan organisasi adalah yang dapat menjadi pemimpin yang efektif.

#### *Teori Kepemimpinan Karismatik*

Sigian (2005) menegaskan bahwa seorang pemimpin karismatik adalah seorang yang dikagumi oleh banyak pengikut meskipun para pengikut tersebut tidak selalu dapat menjelaskan secara konkrit mengapa orang itu dikagumi.

#### *Gaya Kepemimpinan*

Adapun gaya kepemimpinan (tipologi kepemimpinan) menurut Siagian (2005), yaitu :

1. Gaya Kepemimpinan Otokratik
2. Gaya Kepemimpinan Paternalistik
3. Gaya Kepemimpinan Karismatik
4. Gaya Kepemimpinan *Laisses Faire*
5. Gaya Kepemimpinan Demokratik

#### *Kinerja Pegawai*

Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia (LAN-RI) Pasolong (2007), merumuskan kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan, program, kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi. Rivai (*dalam Sam, 2010*) mengemukakan kinerja merupakan perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan.

#### *Indikator Kinerja*

Indikator kinerja yang dimaksud oleh LAN-RI (*dalam Pasolong, 2007*), adalah ukuran kuantitatif dan kualitatif yang menggambarkan tingkat pencapaian suatu sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan dengan pertimbangan indikator masukan (*inputs*), keluaran (*outputs*), hasil (*outcomes*), manfaat (*benefits*), dan dampak (*impacts*).

#### *Pengukuran Kinerja*

Menurut Dharma (2003) mengatakan hampir semua cara pengukuran kinerja

mempertimbangkan hal-hal sebagai berikut :

- a. Kuantitas, yaitu jumlah yang harus diselesaikan atau dicapai. Pengukuran kuantitatif melibatkan perhitungan keluaran dari proses atau pelaksanaan kegiatan. Ini berkaitan dengan jumlah keluaran yang dihasilkan.
- b. Kualitas, yaitu mutu yang harus dihasilkan (baik tidaknya). Pengukuran kualitatif keluaran mencerminkan pengukuran “tingkat kepuasan”, yaitu seberapa baik penyelesaiannya. Ini berkaitan dengan bentuk keluaran.

- c. Ketepatan waktu, yaitu sesuai tidaknya waktu yang direncanakan. Pengukuran ketepatan waktu merupakan jenis khusus dari pengukuran kuantitatif yang menentukan ketepatan waktu penyelesaian suatu kegiatan

Menurut Schuler dkk (*dalam* Keenan, 2004), mengatakan bahwa sistem penilaian kinerja diartikan sebagai suatu proses penilaian kinerja dapat digunakan : (1) pendekatan komparatif, (2) standar-standar absolut, (3) pendekatan tujuan, (4) indeks yang bersifat langsung atau objektif.

### **Metode Penelitian**

Berdasarkan penelitian yang dilakukan penulis, maka penulis menggunakan jenis penelitian yang bersifat Deskriptif Kualitatif.

Adapun yang menjadi fokus penelitian dalam penelitian ini menurut Rivai 2007:5 adalah :

1. Kepemimpinan Kepala Dinas Pariwisata Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai di Dinas Pariwisata Kabupaten Kutai Timur meliputi :
  - 1.1 Supervisi
  - 1.2 Tanggung Jawab
  - 1.3 Inisiatif
2. Faktor penghambat kepemimpinan Kepala Dinas dalam meningkatkan kinerja pegawai Pegawai Di Dinas Pariwisata Kutai Timur

### **Hasil Penelitian**

#### ***Kepemimpinan Kepala Dinas Pariwisata Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai di Kantor Dinas Pariwisata Kabupaten Kutai Timur*** *Supervisi*

Berdasarkan hasil wawancara di atas bahwa pengawasan dilaksanakan secara berkala atau pelaporan secara terjadwal sehingga tidak ditemukannya penyimpangan, selain itu Kepala Dinas juga melakukan pengawasan dengan cara observasi langsung dengan pegawainya dilakukan pada jam-jam kerja dan waktu yang tidak ditentukan.

Kepala dinas dalam melakukan pengawasan melalui memonitor pegawainya dengan cara pemeriksaan di jam-jam kerja kemudian juga biasa dilaksanakan ketika selesai hari libur besar dan biasa juga dilaksanakan di hari senin. Selain itu juga Kepala Dinas memberikan motivasi kerja untuk pegawainya agar tetap bekerja dengan baik.

Pelaksanaan Pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan terhadap hasil kerja pegawai merupakan suatu hal yang sangat penting. Dengan pengawasan yang baik akan diketahui sejauh mana tujuan yang direncanakan sebelumnya dapat dicapai secara maksimal. Dengan pengawasan yang baik juga akan membantu pimpinan dalam mengevaluasi kegiatan atau hasil kerja kemudian dari hasil evaluasi tersebut pimpinan dapat mengambil tindakan perbaikan apabila ada kegagalan atau hambatan dalam pencapaian tujuan yang diinginkan

organisasi. Pengawasan juga dapat dilakukan untuk mempertahankan hasil kerja yang telah sesuai dengan rencana agar tidak mengalami penurunan.

Adapun pelaksanaan pengawasan di Dinas Pariwisata Kabupaten kutai timur adalah sebagai berikut : a. Pengawasan dilakukan oleh Kepala Dinas Pariwisata Kabupaten kutai timur dan Pengawasan di Dinas Pariwisata Kabupaten kutai timur untuk meningkatkan efektivitas kerja pegawai secara keseluruhan dilakukan oleh Kepala Dinas Pariwisata Kabupaten kutai timur tetapi untuk lebih efektif, para staf diawasi oleh Kepala Sub Dinasnya masing-masing. Tetapi pimpinan tidak lepas tangan dari tugas pengawasan tersebut, karena fungsi pengawasan adalah fungsi yang harus dilaksanakan oleh seorang pimpinan terhadap semua pegawainya, hanya saja pengawasan lebih berupa pengawasan tidak langsung karena keterbatasan pimpinan untuk melakukan pengawasan secara langsung dikarenakan tugas dan tanggung jawab lainnya yang tidak hanya mengawasi kegiatan/aktivitas pegawai di kantor.

Pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan terhadap hasil kerja pegawai merupakan suatu hal yang sangat penting. Dengan pengawasan yang baik akan diketahui sejauh mana tujuan yang direncanakan sebelumnya dapat dicapai secara maksimal. Dengan pengawasan yang baik juga akan membantu pimpinan dalam mengevaluasi kegiatan atau hasil kerja kemudian dari hasil evaluasi tersebut pimpinan dapat mengambil tindakan perbaikan apabila ada kegagalan atau hambatan dalam pencapaian tujuan yang diinginkan organisasi. Pengawasan juga dapat dilakukan untuk mempertahankan hasil kerja yang telah sesuai dengan rencana agar tidak mengalami penurunan. Adapun pelaksanaan pengawasan di Dinas Pariwisata Kabupaten Kutai Timur pengawasan dilakukan oleh Kepala Dinas Pariwisata Kabupaten Kutai Timur Pengawasan di Dinas Pariwisata Kabupaten Kutai Timur untuk meningkatkan efektivitas kerja pegawai secara keseluruhan dilakukan oleh Kepala Dinas Pariwisata Kabupaten Kutai Timur tetapi untuk lebih efektif, para staf diawasi oleh Kepala Sub Dinasnya masing-masing.

Tetapi pimpinan tidak lepas tangan dari tugas pengawasan tersebut, karena fungsi pengawasan adalah fungsi yang harus dilaksanakan oleh seorang pimpinan terhadap semua pegawainya, hanya saja pengawasan lebih berupa pengawasan tidak langsung karena keterbatasan pimpinan untuk melakukan pengawasan secara langsung dikarenakan tugas dan tanggung jawab lainnya yang tidak hanya mengawasi kegiatan/aktivitas pegawai di kantor.

Berdasarkan hasil pengawatan penulis tentang bagaimana pengawasan kepala dinas dalam meningkatkan efektifitas kinerja pegawai sudah berjalan baik. Dengan jadwal kegiatan yang padat kepala dinas membagi tugas pengawasan dengan kepala struktur bagian dan kepala seksi yang dinilai lebih efeien karena lebih paham karakter pegawai setiap bidang dan seksi.

### ***Tanggung jawab***

Hasil pengamatan penelitian dilapangan menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala dinas dalam meningkatkan kinerja pegawai di Dinas Pariwisata Kabupaten Kutai Timur dalam hal tanggung jawab yang dimiliki kepala dinas cukup baik. Sesuai dengan pengamatan yang penulis lakukan. Dapat dilihat dari sikap kepala dinas sebagai pemegang tanggung jawab terhadap pekerjaan yang dibantu oleh pegawai-pegawainya dilaksanakan dengan baik dalam hal pelaporan dan bertanggung jawab secara mutlak kepada atasan dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya bertanggung jawab secara baik dan dapat mempertanggung jawabkan segala pekerjaan pegawainya. Misalnya ada masyarakat yang datang mengurus surat pengantar dan petugas belum hadir dan lurah langsung berinisiatif untuk membantu pelayanan kepada masyarakat tadi sebagai bentuk tanggung jawab.

Berdasarkan hasil wawancara penelitian bahwa dapat dikatakan tanggung jawab sudah berjalan cukup baik. Hal ini karena kepala dinas telah mampu menjalankan tugas pokok yang dimilikinya serta fungsi dari kepala dinas sudah berjalan dengan baik. Kepala dinas juga mampu melaksanakan tanggung jawabnya melalui pelaporan hasil kerjanya.

Kepala Dinas Memberikan Atau mengadakan pelatihan , pembinaan, bahkan pendidikan untuk meningkatkan dedikasi dan loyalitas pegawai terhadap pekerjaannya yang mereka miliki serta adanya rasa tanggung jawab dengan pekerjaan yang mereka miliki. Selain itu Kepala Dinas juga memberikan tugas yang nantinya dapat melatih keterampilan pegawai. Dengan adanya tanggung jawab yang diberikan tentunya akan menambah kinerja pegawai untuk lebih baik. Karena pegawai merasa adanya kewajiban dan kepercayaan yang diberikan kepada mereka untuk melaksanakan pekerjaan mereka sesuai dengan tugas dan fungsinya masing-masing pegawai.

### ***Inisiatif***

Hasil pengamatan penelitian dilapangan menunjukkan bahwa kepemimpinan Kepala Dinas dalam meningkatkan kinerja pegawai di Dinas Pariwisata Kabupaten Kutai Timur dalam hal inisiatif berjalan dengan baik terlihat ketika Kepala Dinas bisa memberikan himbauan kepada para pegawainya agar memberikan pelayanan yang optimal terhadap masyarakat dengan memberikan penjelasan-penjelasan, Kepala Dinas mampu menjelaskan prosedur-prosedur kepada pegawainya dengan sangat baik.

Kepemimpinan Kepala Dinas dalam melihat dan menilai pegawai yang memiliki inisiatif yang lebih baik dari pada pegawai lain cukup baik di lihat dari pegawai di Dinas Pariwisata Kabupaten Kutai Timur yang memiliki inisiatif baik pasti memiliki ciri-ciri dalam bersikap dan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya contohnya gigih dalam memperjuangkan sesuatu, mengkalkulasi peluang, berusaha melebihi dari yang ditugaskan, dan antisipasi terhadap masalah atau persiapan menyambut peluang. Seorang pemimpin tidak

akan sanggup memikirkan segala aspek pekerjaan organisasinya sampai detail. Bawahannya harus mengambil inisiatif, menerjemahkan arah kebijakan pemimpin ke tingkat yang lebih detail dan mengeksekusinya. Tanpa hal itu, semua beban pikiran akan bertumpu pada pemimpin seorang saja. Kalau sudah begini, organisasi tidak akan berjalan dengan baik.

Pembinaan inisiatif diri memerlukan budaya tempat kerja yang mendukung staf untuk mengambil kendali atas pekerjaan mereka sendiri. Melatih dan mengembangkan staf dalam pemecahan masalah teknik, melindungi mereka dari konsekuensi dari melakukan kesalahan yang jujur dan secara khusus memberi penghargaan keberhasilan penggunaan inisiatif diri akan pergi jauh untuk meletakkan dasar bagi sebuah organisasi responsif dimana setiap karyawan memberikan kontribusi penuh bagi keberhasilan perusahaan.

Ada beberapa sikap praktis yang bisa kita kembangkan untuk membangun inisiatif.

1. Terus bekerja dan berpikir untuk mencari solusi. Jangan pernah menyerah ketika usaha yang kita lakukan belum mampu menyelesaikan masalah yang kita hadapi. Hanya dengan mencoba melalui berbagai cara kita akan menjadi lebih kreatif dengan berbagai ide. Ingat, ide bisa menjadi kontribusi yang paling mahal bagi organisasi.
2. Biasakan untuk bekerja lebih. Ini terkait dengan memperpanjang garis vektor tadi. Biasakan untuk mengerjakan lebih dari garis arahan yang diberikan pada kita.
3. Berpikirlah sebagai anggota tim. Kita tidak bekerja sendiri dalam organisasi. Mengambil inisiatif bisa bermakna membaca posisi posisi sejawat, lalu kita menentukan tempat kita berdiri, untuk mengambil peran di situ. Persis seperti pemain sepak bola yang memilih tempat untuk menerima umpan, mengoperinya kepada anggota tim lain, atau menendangnya ke gawang lawan.
4. Biasakan untuk berbagi gagasan dan berdiskusi. Berinisiatif bisa bermakna mempengaruhi orang lain untuk menuju pada suatu arah tertentu. Menyebarkan gagasan tentang apa yang akan atau sedang kita lakukan, mengajak orang melakukannya bersama, adalah hal penting. Bila ini berhasil dilakukan, maka kita akan mendapatkan energi yang lebih banyak untuk mewujudkannya.
5. Pertimbangkan setiap kesempatan. Solusi untuk berbagai masalah boleh jadi tersembunyi di berbagai tempat. Bila kita tidak mencoba, mungkin kita tidak akan pernah sampai kepada solusi tersebut.
6. Selalu menambah pengetahuan dan keterampilan, sehingga kita selalu siap untuk penugasan baru, atau menyelesaikan masalah baru.
7. Bertanggung jawablah. Selesaikan apa yang telah Anda mulai. Bertanggung jawablah terhadap hasilnya, baik atau buruk. Jangan hanya mengklaim bisa hasil baik, dan menghindar bila ternyata hasilnya buruk. Hasil buruk tidak

perlu ditangani, tapi harus dijadikan bahan evaluasi untuk berbuat lebih baik lagi.

Hasil pengamatan penelitian dilapangan menunjukkan bahwa kepemimpinan Kepala Dinas di Kantor Dinas Pariwisata dalam hal menilai pegawai untuk mengembangkan inisiatifnya cukup baik dilihat dari pimpinan mengetahui dan dapat menilai bagaimana pegawai berhasil atau tidak dalam mengembangkan inisiatifnya contoh pimpinan melihat dari cara pegawai ketika menghadapi masalah atau kendala pegawai bisa mencari jalan keluar sendiri, bisa berfikir dan bekerja sebagai organisasi atau kelompok bukan individu, bertanggung jawab atas apa yang dilakukannya.

Di bawah ini beberapa tip bagaimana caranya menerima tanggungjawab atas tindakan-tindakan anda sendiri:

1. Lakukan apa yang anda katakan akan anda lakukan.
2. Jadilah pribadi yang selalu menetapi janjinya sendiri.
3. Selesaikan tugas-tugas tepat waktunya.
4. Jangan menggantungkan diri kepada orang lain untuk meningkatkan kepada anda tentang komitmen anda sendiri dan jangan menunggu mengerjakan suatu tugas sampai jatuh tempo.
5. Milikilah suatu sistem yang akan membuat anda tetap teguh dalam memegang komitmen anda sendiri dan ambillah langkah-langkah yang diperlukan untuk menjamin terselesainya suatu tugas dengan sukses.
6. Jika anda bisa menuaikan komitmen dengan baik, katakan kepada mereka yang berkepentingan jika anda merasa tidak bisa menyelesaikan suatu proyek jauh sebelum waktu tenggat atau mintalah bantuan orang lain untuk menyelesaikan jadwal anda. Selesaikan apa yang telah anda katakan akan anda tuntaskan.
7. Akuilah bahwa anda pernah berbuat kesalahan.
8. Jadilah Proaktif Jangan Reaktif
9. Pemecahan Masalah
10. Belajar Dari Kesalahan Diri

### ***Faktor Penghambat Kepemimpinan Kepala Dinas Pariwisata Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Di Dinas Parawisata Kabupaten Kutai Timur***

#### ***1. Komunikasi yang kurang baik***

Komunikasi dalam kepemimpinan melibatkan minimal dua pihak: Pihak yang memimpin dan pihak yang dipimpin. Komunikasi antara keduanya sangat menentukan dalam hal ini. Seorang pemimpin sering kali merasa bahwa ia sudah menyampaikan suatu pesan kepada bawahannya secara jelas. Berarti, bawahannya harus menjalankannya. Kalau ini terjadi di perusahaan-perusahaan profit, yang setiap karyawannya digaji, tidakmasalah. Bawahan harus berusaha mengerti apa yang dimaksudkan oleh pemimpinnya. Jika tidak, ia akan dinilai tidak baik, dan itu akan memengaruhi gajinya. Dalam pelayanan, kita berhadapan dengan orang-orang yang bekerja dengan sukarela. Bukan bawahan yang berusaha untuk

mengerti. Tetapi, pemimpinlah yang berusaha untuk memahami bawahan, dan selanjutnya mengomunikasikan dengan jelas dan menarik apa yang menjadi keinginan atau visinya.

## 2. *Ketegangan (Stres)*

Seorang pemimpin harus cepat tanggap terhadap stres yang dialaminya sendiri maupun oleh anak buahnya. Dalam tahap tertentu, stres itu berguna bahkan diperlukan. Tetapi, stres yang berlebihan akan membuat segalanya kacau balau. Setiap orang berbeda dalam daya tahan terhadap suatu ketegangan, dan masing-masing mempunyai reaksi yang berbeda terhadap ketegangan. Penyebab ketegangan dan perbedaan reaksi orang terhadapnya dapat dilihat dalam daftar berikut ini.

Penyebab stres:

1. Perubahan dalam pelayanan.
2. Penurunan mutu dalam hubungan.
3. Kurangnya buah-buah pelayanan kerja.
4. Menyesuaikan dengan lingkungan baru.

## 3. *Tidak mempunyai teman*

Orang yang tidak dapat bekerja sama dengan orang lain akan mengalami kesulitan dalam pelayanan. Seorang pemimpin harus diakui bahwa ia adalah seorang yang telah menapaki sekian anak tangga untuk mencapai kariernya. Tetapi, jangan lupa, setelah ia mencapai puncak kepemimpinannya itu, ia pun sampai pada suatu keadaan sendirian. Kebanyakan orang sungkan berkomunikasi dengannya karena kedudukannya itu. Orang yang berhubungan dengannya umumnya hanya dalam suasana formal. Padahal, sebagai seorang manusia, ia membutuhkan sapaan sebagai seorang sahabat. Akibatnya, ia menjadi kesepian. Biasanya, kita menjadi bersungguh-sungguh dalam pelayanan kita sendiri, sehingga kesungguhan kita itu pada akhirnya berubah menjadi suatu titik kelemahan: Kita tidak cukup banyak memikirkan dan mendoakan satu sama lain.

## 4. *Kurang siap menghadapi arus perubahan*

Memang ada suatu bahaya besar, bahwa suatu lembaga rohani akan tetap meneruskan cara-cara kerja yang sebenarnya sudah ketinggalan zaman, dan kurang menyadari bahwa perubahan situasi seharusnya dihadapi dengan cara-cara yang berlainan. Metode hari ini belum tentu cocok untuk yang akan datang. Kita harus peka terhadap perubahan. Dunia dan perubahannya sekarang ini berjalan begitu cepat sehingga kalau kita tidak segera membuat penyesuaian, maka kita akan ketinggalan.

## **Kesimpulan dan Saran**

### ***Kesimpulan***

1. Kepemimpinan Kepala Dinas di Kantor Dinas Pariwisata Kabupaten Kutai Timur dalam supervisi terhadap bawahan Kepala Dinas telah melakukan tugasnya sebagai seorang pemimpin dengan baik. Ini dapat terlihat dengan adanya pemeriksaan setiap hari yang dilakukan Kepala Dinas, pemeriksaan

- ini dilakukan agar para pegawai akan selalu konsisten dan professional dalam menjalankan pekerjaannya, karena dengan adanya sikap profesionalnya para pegawai akan menciptakan pelayanan yang baik terhadap masyarakat. Kepala Dinas dalam melakukan pengawasan terhadap para pegawainya dengan menyesuaikan tugas pokok dan fungsi masing-masing seksi yang ada di Kantor Dinas Pariwisata Kabupaten Kutai Timur, agar lebih terarah supervisi yang dilakukan oleh Kepala Dinas dalam menjalankan tugasnya sebagai pemimpin.
2. Kepemimpinan Kepala Dinas di Kantor Dinas Pariwisata Kabupaten Kutai Timur dalam tanggung jawab sudah dilaksanakan dengan baik, dalam mempertanggung jawabkan setiap pekerjaan yang dilakukan dan dilaksanakan oleh pegawainya, ini dikarenakan tugas sebagai seorang pimpinan, dan Kepala Dinas harus menjadi penanggung jawab yang baik apapun yang terjadi dalam masa kepemimpinannya. Secara langsung Kepala Dinas bertanggung jawab terhadap semua pegawai yang ada di Kantor Dinas Pariwisata Kabupaten Kutai Timur.
  3. Kepemimpinan Kepala Dinas di Kantor Dinas Pariwisata Kabupaten Kutai Timur dalam inisiatif adalah dengan memberikan penjelasan yang telah diberikan Kepala Dinas sebagai pimpinan ke pegawai dalam meningkatkan kinerja pegawai adalah melalui peningkatan pelayanan dengan cara memberi himbauan kepada pegawainya untuk memberikan pelayanan yang sebaik-baiknya, dengan memberikan penjelasan sejelas-jelasnya. Dengan memberikan pelayanan yang jelas diharapkan pegawai dapat mengurangi kesalah pahaman masyarakat terhadap prosedur-prosedur yang harus dilakukan dalam pembuatan surat-surat keterangan dan lain sebagainya. Sehingga peningkatan kinerja pegawai dapat meningkat dengan adanya pengertian yang didapatkan oleh masyarakat, dan kemungkinan terjadi kesalah pahaman yang besar dapat diperkecil dengan adanya pemberian penjelasan-penjelasan yang lengkap.
  4. Kesimpulan umum kepemimpinan kepala dinas adalah masih adanya sikap kurang tegas Kepala Dinas terhadap pegawainya. Ini sering terjadi pada saat jam kehadiran pegawai atau diperbolehkan membawa anak pada saat jam kerja kantor. Sikap seperti ini dapat mengakibatkan kinerja pegawai dapat terganggu. Pelayanan terhadap masyarakat tidak menjadi efisien. Sehingga kepemimpinan Kepala Dinas yang sudah berjalan baik, sedikit terhambat dengan adanya sikap kurang tegas tersebut. Walaupun sikap Kepala Dinas itu tidak terlalu berlebihan karena pegawainya jarang dalam melakukan hal-hal tersebut. Tetapi sebagai seorang pemimpin, Kepala Dinas harus dapat membedakan kepentingan pribadi dan kepentingan umum.
  5. Bersifat kurang objektif dalam memberikan penilaian-penilaian terhadap pekerjaan dan tugas yang diberikan. Dalam memberikan penilaian Kepala Dinas hanya melihat dari sisi kecepatan waktu dalam menyelesaikan tugas,

tetapi tidak melihat ketelitian, kerapiannya. Kerena setiap sisi penilaian harus ada untuk dapat memberikan sebuah akhir yang baik dalam kepemimpinan.

### **Saran**

1. Diharapkan Kepala Dinas mampu mempertahankan supervisi, tanggung jawab dan insiatif dimasa mendatang selain peningkatan dalam pelayanan. Misalnya dengan memberikan penghargaan setiap bulannya terhadap Pegawai atau pegawai yang memberikan loyalitas yang baik terhadap pekerjaan yang diberikan.
2. Kepala Dinas lebih tegas terhadap para pegawainya. Bila perlu Kepala Dinas dapat memberikan teguran bahkan sanksi kepada pegawai yang melanggar peraturan.
3. Hendaknya Kepala Dinas bersifat objektif dalam memberikan paenilain terhadap peagawai, jangan hanya melihat pada satu sisi penilaian tetapi hendaknya dinilai juga dari sisi kuantitas, kualitas pekerjaan pegawai, ketelitian pekerjaan jagan hanya melihat ketepatan waktu saja.

### **Daftar Pustaka**

- Bafdal, Ibrahim, 2003. *Manajemen Peningkatanmutu Sekolah Dasar Sentalisasi Menuju Desentralisasi*. Jakarta, Bumi Aksara
- Keban, Yermies T. 2004. *Indikator Kinerja Pemda : Pendekatan Manajemen dan Kebijakan*, Yogyakarta.
- Kartono, Kartini. 2005. *Pengantar Metodologi Riset Sosial*, Cetakan Ketujuh, Mandar maju, Bandung
- Pasolong, Harbani. 2007, *Teori Administrasi Publik*, Alfabeta, Bandung.
- Siagian, Sondang P, 2005. *Organisasi Kepemimpinan dan Perilaku Adminstrasi*, Cetakan Pertama, PT, Gunung Agung, Jakarta.

### **Sumber Internet:**

- Sam, Arianto. 2010. "Kinerja". (Online), <http://id.wikipedia.org/wiki/Kinerja>, diakses 02 Februari 2017