

KEPEMIMPINAN INOVATIF DALAM UPAYA MENINGKATKAN
PELAYANAN PUBLIKDI KECAMATAN KOTA SUMENEP

Ahmad Ghufrony¹
Kadarisman²

¹Program Studi Manajemen, FEB, Universitas Wiraraja
ahmadghufrony@gmail.com

²Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan, Universitas Wiraraja
kadarisman@gmail.com

ABSTRACT

Inovatif behaviour is often related to creativities. Both of it is true, but behavioral construct of creativity and inovatif have various difference. Its impact almost at all of life area, do not aside from governance sector and also of public organisation applied by a leader specially District of Town of Sumenep. Focus of this research which will reach that is " to know leader of inovatif in the effort improving service of public in Kecamatan Kota Sub-Province of Sumenep". Data wich used is primary data and of sekunder. Research subyek that is using key informan. Was gathered, hence technique analyse data conducted step by step: data reduction, presentation of phase and data of take a summary later;then also done authenticity of data. Conclusion of this research oriented its intention duty of consistency of style or leader attitude of inovatif to improve service of public, relation orienting that is owning ability manage or construct officer in office district of town in finishing work and also oriented change that meant by repair of strategic decision to environmental behavior, making change specially process area, product, service, and its comitment.

Keywords: *Inovatif Leader, Improving Service of Public.*

Pendahuluan

Kepemimpinan merupakan sesuatu yang sangat penting dalam suatu bangsa. “Berjalannya roda pemerintahan suatu bangsa sangat tergantung pada sosok pemimpinnya. Kepemimpinan suatu negara dapat dianalogikan seperti bagian tubuh yang saling bersinergi. Diibaratkan, ketika kepala kita sakit maka bagian tubuh yang lain akan terganggu, begitu juga ketika kepala kita sehat, maka sehat pula seluruh tubuh kita. Seperti itulah pemimpin kita

ibaratkan, ketika kepemimpinan berjalan buruk maka rusaklah negara, namun ketika kepemimpinan dijalankan dengan cara yang baik, maka baik pula pemerintahan tersebut.”

Stonner dan Freeman dalam Ratna Kusumawati (2010:53) menyatakan pemimpin dapat mempengaruhi pengikut karena pemimpin mempunyai lima basis kekuasaan yaitu berdasarkan ganjaran, kekuatan koersif, kekuasaan berdasarkan legitimasi, kekuasaan

berdasarkan penunjukan dan kekuasaan berdasarkan keahlian.

Banyak diantara kita memiliki sudut pandang “bahwa segala sesuatu bersifat stabil dan bisa diprediksi. Pada masa sekarang dan dekade yang akan datang, stabilitas tersebut semakin sulit terlihat.”Oleh karena itu di Kecamatan Kota Sumenep dibutuhkan seorang pemimpin yang memiliki cara berfikir yang inovatif untuk menghadapi berbagai tantangan dimasa mendatang karena yang terjadi di masa depan semakin sulit untuk diprediksi,serta perkembangan teknologi yang semakin berkembang pesat sehingga perubahan yang terjadi tidak jelas dan tidak mengikuti sebuah pola yang tetap berbeda dengan keadaan yang terjadi di kecamatan kota sumenep yang sudah memulai menerapkan bentuk kepemimpinan yang inovatif sehingga kondisi pelayanan dengan pemimpin yang inovatif dapat terlaksana dengan stabil (Djamaludin, 2012)

Kematangan dan sikap pemimpin inovatif yang diterapkan di kecamatan kota sumenep menjadi sangat penting ditengah banyaknya masalah-masalah yang silih berganti dan tuntutan yang semakin kompleks, sehingga pimpinan di Kecamatan Kota Sumenep harus memiliki wawasan dan cara pandang yang luas serta memiliki inovasi guna mengembangkan kreatifitas

dan memberdayakan keadaan yang semakin kompleks untuk mempertahankan kepercayaan masyarakat terhadap kinerja di Kecamatan Kota Sumenep.

Menurut Andhika Putra Kresnandito Fajrianthi (2012:97) Perilaku inovatif sering dikaitkan dengan kreativitas. Kedua hal tersebut memang berkaitan, namun konstruk perilaku inovatif dan kreativitas memiliki berbagai perbedaan. Dampaknya telah menyentuh pada bidang kehidupan, tidak terkecuali pada sektor organisasi publik khususnya yang diterapkan oleh seorang pemimpin.Salah satu indikator organisasi sehat adalah komitmen pemimpin dalam menyeimbangkan kinerja tim, anggota tim berkontribusi dalam memberikan kinerja yang optimal seperti yang diterapkan di kecamatan kota sumenep”, permasalahan yang dapat dirumuskan sebagai berikut Bagaimanakah kepemimpinan inovatif dalam upaya meningkatkan pelayanan publik dikecamatan kota kabupaten sumenep

METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kualitatif deskriptif dan menggunakan tiga focus. Sumber data primer dan sekunder. Subyek penelitian yaitu menggunakan informasi kunci, utama dan tambahan. Teknik pengumpulan yaitu observasi,

wawancara dan dokumentasi. Setelah data terkumpul, maka teknik analisa data dilakukan secara bertahap: reduksi data, penyajian data dan tahap narikan kesimpulan kemudian juga dilakukan keabsahan data.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pemimpin dalam melakukan tugas kepemimpinannya selalu dapat memperhatikan aspirasi dan juga dapat mengatur tugas-tugas dengan baik, akan menimbulkan suatu perasaan senang pada karyawan. Jadi gaya kepemimpinan dari seorang manajer/pemimpin merupakan hal yang sangat penting dalam meningkatkan kepuasan karyawannya.

Berorientasi Tugas

Tingkat kedisiplinan pegawai di kantor kecamatan kota ini harus tetap dipertahankan atau dijunjung tinggi. Dengan disiplin akan membentuk kinerja yang baik bagi pegawai dalam memberikan pelayanan terhadap pengguna jasa layanan dengan baik. Kinerja pegawai dalam memberikan pelayanan terhadap pengguna jasa sudah baik, Akan tetapi, kalau dilihat dari kemampuan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan.

Kinerja pegawai dalam memberikan pelayanan terhadap pengguna jasa sudah baik, Akan tetapi, kalau dilihat dari kemampuan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan.

Kemampuan pegawai di kantor kecamatan kota dalam menyelesaikan pekerjaan dalam hal pelayanan publik ini merupakan salah satu yang harus dimiliki oleh pegawai dan tuntutan dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan kewajiban dan tugas sebagai seorang pegawai yang tugas pokoknya adalah memberikan pelayanan kepada masyarakat.

“Maxwell (2000), juga mengungkapkan beberapa criteria untuk menciptakan pelayanan yang berkualitas, yaitu:

1. Tepat dan relevan, artinya pelayanan harus mampu memenuhi keinginan, harapan dan kebutuhan individu atau masyarakat;
2. Tersedia dan terjangkau, artinya pelayanan harus dapat dijangkau atau diakses oleh setiap orang atau kelompok yang membutuhkan pelayanan tersebut;
3. Dapat menjamin rasa keadilan, artinya terbuka dalam memberikan perlakuan kepada individu atau sekelompok orang dalam keadaan yang sama tanpa membedakan ras, jenis kelamin, asal usul, dan identitas lainnya;
4. Dapat diterima, artinya layanan memiliki kualitas jika dilihat dari teknik, cara, kualitas, kemudahan, kenyamanan, menyenangkan,

- dapat diandalkan, tepat waktu, cepat, responsif, dan manusiawi;
5. Ekonomis dan efisien, artinya dari sudut pandang pengguna jasa layanan dapat dijangkau dari segi tarif yang ditentukan;
 6. Efektif, artinya menguntungkan pengguna jasa layanan dan semua lapisan masyarakat yang dilayani.”
- b. Jangan menyerang pribadi
 - c. Spesifik
 - d. Tepat waktu
 - e. Konsisten
 - f. Jangan mengancam
 - g. Bersikap adil
 - h. Ingat bahwa pendisiplinan tidak untuk memperkuat perilaku yang jelek.”

Berorientasi Hubungan

Mendidik pegawai dalam peningkatan disiplin kerja oleh pimpinan dilaksanakan secara berkala yaitu dengan menjaga emosi, menjaga tuturkata, tepat waktu setiap melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaan, konsisten dan bersikap adil, dalam mendidik pegawai yang dilakukan oleh Camat Kota sumenep bukan hal yang tidak mungkin memiliki kendala yang ditemui saat mendidik pegawai dalam peningkatan disiplin kerja oleh pimpinan dikarenakan ketidaktegasannya dalam pemberian Sanksi yang diberikan oleh Pejabat yang berwenang dan Lunturnya Kedisiplinan Pegawai atau kesadaran oleh setiap pegawai.

Didalam mendidik pegawai dalam peningkatan disiplin kerja oleh pimpinan haruslah dilaksanakan secara berkala. “Ada beberapa hal yang perlu diingat pada waktu pendisiplinan pegawai adalah

- a. Jangan terlalu emosi

Untuk mengantisipasi kendala yang ditemui saat mendidik pegawai dalam peningkatan disiplin kerja oleh pimpinan dengan memberikan sanksi yang tegas yang diberikan oleh Pejabat yang berwenang.

Berorientasi Perubahan

Dalam menjamin terlaksananya disiplin kerja pegawai di lingkungan kantor kecamatan kota, diperlukan “tindakan pengawasan, pengawasan oleh pimpinan atau atasan langsung, dengan adanya tindakan pengawasan yang dilakukan secara terus menerus dapat mencegah terjadinya Penyimpangan, Penyelewengan, Kelalaian dan Kelemahan dalam mendidik pegawai dan mampu membudayakan budaya disiplin, maka lama kelamaan akan muncul kesadaran dan tanggung jawab dari bawahan dalam bekerja tanpa harus diawasi terus oleh pimpinan.”

Upaya yang dilakukan oleh Camat Kota Sumenep untuk menunjang perubahan dan perbaikan kinerja maka dilakukan pencegahan Terjadinya

Penyimpangan, Penyelewengan, Kelalaian Dan Kelemahan dalam mendidik pegawai dalam peningkatan disiplin kerja oleh pimpinan. Dibutuhkan motivasi khusus terhadap pegawai dalam mendidik pegawai dalam peningkatan disiplin kerja oleh pimpinan, karena motivasi merupakan salah satu motivasi khusus terhadap pegawai yaitu dengan adanya reward berupa kenaikan jabatan maupun gaji.

Maka seorang pemimpin khususnya Camat Kota Sumenep harus memiliki tindakan yang telah dilakukan guna menyelesaikan persoalan dalam mendidik pegawai dalam peningkatan disiplin kerja oleh pimpinan dengan diberikannya sanksi secara tegas dalam melakukan peningkatan Disiplin Pegawai kantor kecamatan kota harus dilakukan sesuai ketentuan yang berlaku, sehingga akan terjamin obyektivitas, keadilan dan kepastian hukum.

Agar tidak terjadi penyimpangan maka dibutuhkan langkah atau cara untuk mengetahui adanya penyimpangan dalam peningkatan disiplin kerja ialah dengan menerapkan tehnik pengawasan yang akurat, pengawasan dapat dilakukan dengan cara atau secara langsung oleh pimpinan pada waktu kegiatan sedang berjalan.

Kesimpulan

Upaya peningkatan kualitas pelayanan publik oleh Pemerintah Daerah dalam hal ini dapat dilakukan dengan berbagai strategi, diantaranya perluasan institusional dan mekanisme pasar, penerapan manajemen publik modern, dan perluasan makna demokrasi. yaitu:

1. Berorientasi tugas

Tingkat kedisiplinan pegawai di kantor kecamatan kota ini harus tetap dipertahankan atau dijunjungtinggi. Dengan disiplin akan membentuk kinerja yang baik bagi pegawai dalam memberikan pelayanan terhadap pengguna jasa layanan dengan baik Kinerja pegawai dalam memberikan pelayanan terhadap pengguna jasa sudah baik, Akan tetapi, kalau dilihat dari kemampuan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan. Maka hal ini merupakan salah satu faktor dalam menentukan keberhasilan suatu pelayanan yang diberikan oleh aparatur kecamatan kepada masyarakat.

Upaya ini dapat terwujud apabila terdapat konsistensi dari sikap atau gaya kepemimpinan inovatif dalam meningkatkan pelayanan publik di kecamatan kota kabupaten sumenep yang semata-mata mewakili kepentingan masyarakat di

daerahnya, dalam memberikan pelayanan yang berkualitas untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat yang memiliki otonomi tersebut.

2. Berorientasi hubungan

Mendidik pegawai dalam peningkatan disiplin kerja oleh pimpinan dilaksanakan secara berkala yaitu dengan menjaga emosi, menjaga tuturkata, tepat waktu setiap melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaan, konsisten dan bersikap adil, dalam mendidik pegawai yang dilakukan oleh Camat Kota sumenep bukan hal yang tidak mungkin memiliki kendala yang ditemui saat mendidik pegawai dalam peningkatan disiplin kerja oleh pimpinan dikarenakan ketidaktegasannya dalam pemberian Sanksi yang diberikan oleh Pejabat yang berwenang dan Lunturnya Kedisiplinan Pegawai atau kesadaran oleh setiap pegawai.

Maka dari itu gaya kepemimpinan harus memiliki kemampuan mengelola atau membina pegawai di kantor kecamatan kota dalam menyelesaikan pekerjaan dalam hal pelayanan publik ini merupakan salah satu hal yang perlu dimiliki oleh pegawai dan tuntutan dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan kewajiban dan tugas sebagai

seorang pegawai yang mempunyai tugas pokok yaitu memberikan pelayanan kepada masyarakat guna memenuhi kepuasan masyarakat sebagai indikator kinerja, dengan demikian gaya kepemimpinan yang harus dimiliki oleh Camat Kota Sumenep untuk meningkatkan pelayanan public harus berorientasi pada tugas, meningkatkan hubungan yang baik dengan 51 pegawai dan masyarakat serta mampu menciptakan perubahan kearah yang lebih baik kedepannya sehingga dapat meningkatkan kedisiplinan dan pelayanan yang baik yang berorientasi pada kepuasan pelayanan publik.

3. Berorientasi perubahan.

Dalam menjamin terlaksananya disiplin kerja pegawai di lingkungan kantor kecamatan kota, diperlukan “tindakan pengawasan, pengawasan oleh pimpinan atau atasan langsung, dengan adanya tindakan pengawasan yang dilakukan secara terus menerus dapat mencegah terjadinya Penyimpangan, Penyelewengan, Kelalaian dan Kelemahan dalam mendidik pegawai dan mampu membudayakan budaya disiplin, maka lama kelamaan akan muncul kesadaran dan tanggung jawab dari bawahan dalam bekerja tanpa harus

diawasi terus oleh pimpinan.”
 Sehingga camat kota sumenep harus menerapkan system kerja atau pengambilan keputusan yang dapat mengakomodir seluruh kebutuhan masyarakat bukan hanya berdasarkan kepentingan pribadi.

Saran

1. “Meningkat pelayanan publik di Indonesia masih sangat jauh dari pada yang diharapkan hendaknya perlu diadakan evaluasi terhadap kinerja aparatur birokrasi serta infrastruktur dalam pemenuhan kebutuhan masyarakat di tingkatkan
2. Diharapkan kepada pemimpin untuk melakukan perekrutan pegawai birokrasi untuk lebih profesional karena, pegawai birokrasilah penyebab kurang kualitasnya pelayanan yang diberikan Untuk Meningkatkan pelayanan public di Indonesia tidak hanya diharapkan peran internal dari aparatur pemerintah tetapi harus adanya peran masyarakat. Di harapkan masyarakat lebih bekerja sama untuk mengawasi kinerja pegawai birokrasi serta melaporkan setiap adanya kejanggalan yang terjadi.”

DAFTAR PUSTAKA

- Atep Adya Brata. 2003. Dasar-dasar Pelayanan Prima. Jakarta: Gramedia.
- Albrow, Martin, 2007. Birokrasi. Diterjemahkan oleh M.Rusli Karim dan Totok Daryanto. Yogyakarta.
- Andhika Putra Kresnandito Fajrianti. 2012. Pengaruh Persepsi Kepemimpinan Transformasional terhadap Perilaku Inovatif Penyiar Radio. Jurnal Psikologi Industri Organisasi. Vol. 1 No. 02, Agustus, hal96-103.
- Anikmah. (2008). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Survey Pada PT. Jati Agung Arsitama Grogol Sukoharjo). Surakarta : UMS.
- Anoraga, Panji dan Sri Suryati, 2005. Perilaku Keorganisasian, PT. Pustaka Jaya, Jakarta.
- Barata, Atep. 2004. Dasar- dasar Pelayanan Prima. Jakarta : Elex Media. Komputindo.
- Dwiyanto, Agus. 2003. Reformasi Pelayanan Publik: Apa yang harus dilakukan, Policy Brief. Pusat Studi Kependudukan dan Kebijakan UGM.
- Djamaludin, 2012, Psikologi Kepemimpinan dan Inovasi, Penerbit Erlangga.
- Danim, S. (2003). Kepemimpinan Transformasional. Jakarta: Penerbit PT. Rineka Cipta.
- Everett M. Rogers dalam bukunya Mulyana. 2003. Diffusion of Innovation New York : Free Press.

- Kartini Kartono. Dr. 2004. *Pemimpin Dan Kepemimpinan*, Jakarta, PT. Raja Grafindo Persada.
- Kristina. 2015. *Urgensi Kepemimpinan Transformatif*. Jurnal Pustakaloka, Vol. 7. No. 1.
- Kusnan, Ahmad, 2004. *Analisis Sikap Iklim Organisasi, Etos Kerja dan Disiplin Kerja dalam Menentukan Efektivitas Kinerja Organisasi di Garnisun Tetap III Surabaya*. Tesis. Universitas Airlangga, Surabaya.
- Moenir. 2006, *Pengertian Pelayanan Publik*. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo.
- Moleong, Lexy J. 2010. *Perubahan Terencana*. Jakarta: PT Margi Wahyu.
- Mamik. 2010. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan*. Program Pascasarjana Universitas Brawijaya Malang.
- Ratna Kusumawati. 2010. *Pengaruh Karakteristik Pimpinan dan Inovasi Produk Baru terhadap Kinerja Perusahaan untuk Mencapai Keunggulan.....* Jurnal Ekonomi dan Bisnis. Vol. 5 No. 9, April, hal.53-64
- Siagian, Sondong. P. 2002. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. PT Rineka Cipta. Jakarta.
- Stephen P. Robbins, 2006. *Perilaku Organisasi*. Alih Bahasa : Benyamin Molan. Edisi Kesepuluh. Penerbit PT. Indeks, Kelompok Gramedia, Jakarta.
- Suranto, 2012. *Menggagas Strategi Optimalisasi Kapasitas Birokrasi Menuju Good Governance*.
- Safaria, T. (2004). *Kepemimpinan*. Yogyakarta : Graha.
- Sunarsih. (2001). *Kepemimpinan Transformasional Dalam Era Perubahan Organisasi*. Jurnal Manajemen dan Bisnis. Vol 5 No.2. Desember 2001 : 106-116.
- Suratno, P. (2006). *Sang Pemimpin*. Yogyakarta : Adiwacana.
- Sugiyono, 2012, *Statistika Untuk Penelitian*, Cetakan Ketujuh, Bandung: CV. Alfabeta.
- Thoha, Miftah. 2005. *Urgensi Reformasi Birokrasi Pemerintah*, Jakarta.
- Wirawan. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia (Teori Aplikasi dan Penelitian)*. Jakarta: Salemba Empat.