

GAYA KEPEMIMPINAN KEPALA DINAS PEMADAM KEBAKARAN KOTA MAKASSAR

Masriani Darwis^{1*}, Muhlis Madani², Ihyani Malik³

1. Ilmu Administrasi Negara, Universitas Muhammadiyah Makassar, Indonesia
2. Ilmu Administrasi Negara, Universitas Muhammadiyah Makassar, Indonesia
3. Ilmu Administrasi Negara, Universitas Muhammadiyah Makassar, Indonesia

Abstract

This study purposed to find out the leadership style of the head at Makassar city fire department. The study used qualitative, with 6 informants. Data collection techniques used the method of direct observation, in-depth interviews, and documentation. The results of this study showed that transformational leadership seen from charisma, inspiration, intelligence, and individualism had run well because the head of the department used it been in every conditions and situations faced when leading. While the ability of employees and members of the Makassar city fire service team personnel showed that they worked optimally without having directions from the Makassar city fire department head because they already had their main duties and functions according to their respective fields.

Keywords: *transformation leadership style, fire department*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui gaya kepemimpinan kepala dinas pemadam kebakaran kota Makassar. Jenis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu kualitatif, dengan informan sebanyak 6 orang. Teknik pengumpulan data menggunakan metode observasi langsung, wawancara mendalam, dan dokumentasi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional dilihat dari kharisma, inspirasi, intelegensi, individualis sudah cukup berjalan dengan baik karena kepala dinas sudah menjalankan dengan baik merupakan gaya kepemimpinan yang paling dominan diterapkan bapak kepala dinas pemadam kebakaran kota Makassar, gaya kepemimpinan transaksional diterapkan namun di sesuaikan dengan kondisi dan situasi yang dihadapi saat memimpin. Sedangkan kemampuan pegawai dan anggota tim personil dinas pemadam kebakaran kota Makassar menunjukkan sedang optimalnya tanpa harus selalu diberikan arahan dari bapak kepala dinas pemadam kebakaran kota Makassar karena sudah memiliki tugas dan fungsi pokoknya sesuai bidang masing-masing.

Kata Kunci: gaya kepemimpinan transformasi, dinas kebakaran

* masrianidarwis@gmail.com

PENDAHULUAN

Seiring dengan perkembangan zaman yang semakin modern, tidak dapat dipungkiri bahwa kebutuhan manusia berkembang semakin kompleks yang sebagian besar akan dapat terpenuhi dengan adanya keberadaan organisasi. Keberhasilan dalam mencapai sebuah tujuan adalah harapan bagi semua organisasi. Salah satu hal yang sangat penting dan menunjang dalam mencapai tujuan organisasi adalah peranan dari pemimpin. Peranan seorang pemimpin sangat berkaitan erat dengan anggota-anggota dibawahnya yang untuk mengarahkan, mempengaruhi, memotivasi, serta dapat berkomunikasi dengan baik demi terwujudnya tujuan organisasi. Dalam sebuah organisasi seorang pemimpin memiliki perilaku-perilaku yang berbeda antara satu orang dengan yang lain.

Dalam sebuah organisasi gaya kepemimpinan dari seorang pemimpin sangat berpengaruh terhadap keberlangsungan organisasi yang dijalankannya. Agar dapat berbicara mengenai pemimpin dan gaya kepemimpinannya maka tidak akan terlepas dari pembicaraan mengenai sumber daya manusia yang dimiliki organisasi tersebut berpengaruh dalam

menjalankan organisasi. Seorang pemimpin harus mempunyai jiwa atau keahlian dalam mengontrol dan mempengaruhi segala yang menyangkut jalannya organisasi yang di pimpinnya dengan kata lain bahwa seorang yang berkeinginan untuk menjadi pemimpin haruslah mempunyai jiwa kepemimpinan karena tanpa hal itu akan mustahil seseorang untuk memimpin suatu organisasi.

Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain (Thoha, 2004:49). Gaya kepemimpinan diartikan perilaku atau cara yang dipilih dan dipergunakan pemimpin dalam mempengaruhi pikiran, perasaan, sikap, dan perilaku organisasinya (Nawawi, 2003:113). Gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh Kepala Dinas Pemadam Kebakaran Kota Makassar sangat menentukan sebuah kemajuan dan keberhasilan dalam menjalankan dan memimpin di kantor Dinas Pemadam Kebakaran Kota Makassar. Kesuksesan atau kegagalan suatu organisasi ditentukan oleh banyak hal, yang salah satunya adalah kepemimpinan yang berjalan dalam organisasi tersebut. Pemimpin yang sukses adalah pemimpin tersebut mampu menjadi pencipta dan

pendorong bagi bawahannya dengan menciptakan suasana dan budaya kerja yang dapat memacu pertumbuhan dan memberikan pengaruh positif bagi karyawannya untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan apa yang diarahkan dalam rangka mencapai tujuan yang di tetapkan.

Dinas Pemadam Kebakaran Kota Makassar mempunyai tugas membantu Walikota Makassar melaksanakan urusan Pemerintahan bidang kebakaran yang menjadi kewenangan Daerah dan Tugas Pembantu yang ditugaskan kepada Daerah. Pemadam kebakaran, Branwir, PMK, atau Damkar adalah petugas atau dinas yang dilatih dan bertugas untuk menanggulangi kebakaran. Petugas pemadam kebakaran selain dilatih untuk menyelamatkan korban dari kebakaran, kecelakaan lalu lintas, gedung runtuh dan lain-lain. Dinas pemadam kebakaran dan atau BPBD (Badan Penanggulangan Bencana Daerah) adalah unsur pelaksana pemerintah yang diberi tanggung jawab dalam melaksanakan tugas-tugas penanganan masalah kebakaran dan bencana yang termaksud dalam dinas gawat darurat atau rescue (penyelamatan) seperti ambulance dan Badan SAR Nasional.

Sejalan dengan hal yang terkait dengan Gaya Kepemimpinan Kepala

Dinas Pemadam Kebakaran Kota Makassar, sejalan pula dengan payung hukum yang ada dalam peraturan pemerintah Perwali Makassar No. 39 Tahun 2009 Uraian Tugas Jabatan Struktural Pada Dinas Pemadam Kebakaran dan Penanggulangan Bencana (DIPKPB) Kota Makassar.

Pemimpin dan kepemimpinan merupakan dua istilah yang bias dibedakan tapi tidak dapat dipisahkan, karena, pemimpin pada dasarnya orang yang melaksanakan kepemimpinan, namun demikian, ada perbedaan tegas antara kepemimpinan dengan pemimpin, kalau kepemimpinan merujuk pada proses kegiatan, maka pemimpin merujuk pada pribadi seseorang pemimpin, sehingga motor penggerak dalam sebuah organisasi adalah pemimpin.

Menurut Young (dalam Kartono, 2009) kepemimpinan merupakan bentuk dominasi yang didasari atas kemampuan pribadi yang sanggup mendorong atau mengajak orang lain untuk berbuat sesuatu yang berdasarkan penerimaan oleh kelompoknya dan memiliki keahlian khusus yang tepat bagi situasi yang khusus.

Menurut (Bass, 1990) ada dua teori kepemimpinan yaitu kepemimpinan transformasional dan transaksional, yaitu: 1) Kepemimpinan

transformatif berusaha untuk menginspirasi kinerja yang luar biasa. Gaya kepemimpinan transformasional memiliki berbagai cara untuk memberikan motivasi kepada pengikutnya agar dapat meningkatkan kinerja pengikutnya dengan cara memberikan dorongan yang lebih kepada pengikut, memberikan contoh untuk lebih mementingkan kelompok daripada individu untuk kebaikan bersama dan memberikan fasilitas kepada pengikut untuk lebih semangat untuk bekerja, 2) Kepemimpinan transaksional mendorong kepemimpinan mencapai tingkat kinerja yang telah disepakati baik pemimpin maupun pengikut mencapai persetujuan tentang apa yang harus dicapai dengan adanya penghargaan yang memberikan dampak yang positif bagi pengikutnya.

Pasolog (2013:6) dalam menjelaskan konsep pemimpin dan kepemimpinan, maka perlu memberikan definisi konsep-konsep yang erat kaitannya dengan kepemimpinan sebagai berikut yaitu: 1) Kredibilitas adalah pondasi kepemimpinan (Kouzes 2004:25). Menurut Kouzes bahwa tanpa kredibilitas anda tidak dapat menjadi pemimpin, karena dengan kredibilitas para pemimpin mendapat kepercayaan dan keyakinan. Kredibilitas berakar

dari masa lalu dan berhubungan dengan reputasi. Sedangkan yang dimaksud dengan reputasi adalah jaminan manusia karena masa lalunya yang baik. 2) Integritas menurut Maxwell (1995:37) adalah faktor kepemimpinan yang paling penting. Dengan integritas kepemimpinan menjadi lengkap, merupakan kesatuan dari perkataan dengan perbuatan. Integritas adalah apa yang kita lakukan tetapi lebih banyak siapa diri kita. 3) Kedudukan menurut Tulus (1995:24) adalah sekumpulan tugas, wewenang dan tanggung jawab seseorang. 4) Jabatan adalah pekerjaan yang telah melembaga dalam suatu instansi atau telah membudaya dalam suatu masyarakat yang mencakup wewenang dan tanggung jawab. 5) Pengaruh menurut Stoner (1996:161) adalah sebuah tindakan atau contoh tingkah laku yang menyebabkan perubahan sikap atau tingkah laku orang atau kelompok lain. 6) Wewenang menurut Stoner (1996:41) adalah suatu bentuk kekuasaan yang sering kali dipergunakan secara lebih luas untuk menunjuk kemampuan manusia menggunakan kekuasaan sebagai hasil dari ciri-ciri seperti gelar dan pengetahuan. 7) Tanggung jawab adalah suatu hal yang menjadi keharusan pemegang jawaban. 8) Kemampuan adalah sebuah totalitas kekuatan yang

dimiliki oleh seseorang untuk melakukan suatu kegiatan yang mencapai tujuan. 9) Kewajiban adalah berbagai kelebihan yang dimiliki seseorang sehingga orang lain dapat mematuhi kehendaknya tanpa tekanan dalam melakukan kegiatan untuk mencapai tujuan.

Rivai (kepemimpinan dan perilaku organisasi, 2008:53) Fungsi artinya pekerjaan yang dilakukan atau kegunaan sesuatu hal atau kerja suatu bagian tubuh. Fungsi kepemimpinan merupakan gejala sosial, karena harus mewujudkan dalam sebuah interaksi antara individu di dalam situasi sosial suatu kelompok/organisasi (modul mata kuliah kepemimpinan). Tugas pokok kepemimpinan yang serupa mengantarkan, mengelompokkan, memberi petunjuk, mendidik, membimbing dan sebagainya yang secara singkat menggerakkan enam. Agar para bawahan mengikuti jejak pemimpin mencapai tujuan organisasi, hanya dapat melaksanakan secara baik bila seseorang pemimpin menjalankan sebagaimana mestinya. Fungsi kepemimpinan adalah sebagai berikut:

a) Fungsi perencanaan tidak tertulis yang digunakan dalam jangka pendek, pada keadaan darurat, dan kegiatan yang bersifat terus menerus. Perencanaan tertulis yang akan

digunakan untuk menentukan kegiatan-kegiatan yang akan dilakukan atas dasar jangka panjang dan menentukan prosedur-prosedur yang diperlukan. b) Fungsi memandang ke depan, Seorang pemimpin yang senantiasa memandang ke depan berarti mampu mendorong apa yang akan terjadi serta yang selalu waspada terhadap kemungkinan. Hal ini memberikan jaminan bahwa jalannya proses pekerjaan ke arah yang dituju akan dapat berlangsung terus menerus tanpa mengalami hambatan dan penyimpangan yang merugikan. Oleh sebab seorang pemimpin harus peka terhadap perkembangan situasi baik di dalam maupun diluar organisasi sehingga mendeteksi hambatan-hambatan yang muncul, baik yang kecil maupun yang besar. c) Fungsi pengembangan loyalitas, pengembangan kesetiaan ini tidak saja diantara pengikut, tetapi juga untuk para pemimpin tingkat rendah dan menengah dalam organisasi. d) Fungsi pengawasan merupakan fungsi pemimpin untuk senantiasa meneliti kemampuan pelaksanaan rencana. e) Fungsi pengambilan keputusan, kepemimpinan yang tidak mudah dilakukan, Oleh sebab itu banyak pemimpin yang menunda untuk melakukan pengambilan keputusan. Metode pengambilan keputusan dapat dilakukan secara

individual, kelompok tim, atau panitia, dewan, komisi, referendum, mengajukan usul tertulis dan lainnya. f) Fungsi memberi motivasi, seorang pemimpin perlu selalu bersikap penuh perhatian terhadap anak buahnya. Pemimpin harus dapat memberi semangat, membesarkan hati, mempengaruhi anak buahnya agar rajin bekerja dan menunjukkan prestasi yang baik terhadap organisasi yang dipimpinnya.

Tugas kepemimpinan pada dasarnya meliputi dua bidang utama, yaitu pencapaian tujuan birokrasi dan kompakan orang yang dipimpin (Pasolong. Kepemimpinan birokrasi, 2013:21). Hasibuan (2005) mengemukakan tugas-tugas kepemimpinan yang merupakan cerminan dari perilakunya dalam melaksanakan proses kepemimpinan antara lain: (1) mengambil keputusan, (2) mengembangkan imajinasi, (3) mengembangkan kesetiaan pengikutnya, (4) pemrakarsa, penggiatan dan pengendalian renana, (5) pelaksanaan keputusandengan memberikan dorongan kepada para pengikutnya, (6) memanfaatkan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya, (7) melaksanakan kontrol dan perbaikan-perbaikan atas kesalahan, (8) memberikan tanda penghargaan, dan (9)

mendelegasian wewenang kepada bawahannya.

Dinas pemadam kebakaran Kota Makassar merupakan bagian dari pemerintahan Indonesia Timur. Oleh karena itu, pembangunan yang berkelanjutan merupakan suatu keharusan untuk dilaksanakan dengan memperhatikan dampak yang ditimbulkan. Pemadam kebakaran, Branwir PMK atau damkar adalah petugas atau dinas yang dilatih dan bertugas untuk menanggulangi kebakaran. Petugas pemadam kebakaran selain dilatih untuk menyelamatkan korban dari kebakaran kecelakaan lalu lintas, gedung runtuh dan lain-lain. Dinas pemadam kebakaran dan atau BPBP (Badan Penanggulangan Bencana Daerah) adalah unsur pelaksana pemerintah yang diberi tanggung jawab dalam melaksanakan tugas-tugas penanganan masalah kebakaran dan bencana yang termasuk dalam dinas gawat darurat atau rescue (penyelamatan) seperti ambulance dan Badan Sar Nasional.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif artinya data yang dikumpulkan bukan berupa angka-angka melainkan data tersebut berasal dari hasil wawancara langsung,

dokumen pribadi, dan dokumen resmi lainnya. dengan tipe penelitian yang digunakan adalah studi kasus, melakukan pengumpulan data secara mendalam dengan wawancara, data secara tertulis, analisis informasi dan pengumpulan hasil laporan. Untuk kebutuhan pengumpulan data, penelitmelakukan pengumpulan data primer yang diperoleh dari informan berdasarkan dari hasil wawancara. Adapun yang menjadi informan pada penelitian ini adalah Kepala Subbagian kepegawaian, Kepala Subbagian perencanaan dan pelaporan, Kepala Subbagian pencegahan dan pengawasan, Anggota Danru, Anggota propos, dan Anggota platon. Data sekunder dalam penelitian ini yaitu data yang dikumpulkan peneliti dari berbagai laporan atau dokumen-dokuman yang bersifat informasi tertulis yang digunakan dalam penelitian terkait gaya kepemimpinan kepala dinas pemadam kebakaran kota Makassar. Dalam pengumpulan data digunakan teknik observasi, wawancara, dan dokumentasi dan dalam menganalisis data digunakan reduksi data, sajian data dan penarikan kesimpulan. Sedangkan untuk pengabsahan data digunakan tiga triangulasi yaitu trigulasi sumber, tringulasi waktu dan tringulasi teknik.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Kota Makassar adalah termasuk kota terbesar yang keempat di Indonesia dan terbesar di Kawasan Timur Indonesia memiliki penduduk 1.112.688 dengan luas areal 175,79 km², sehingga kota ini disebut menjadi Kota Metropolitan. Kota Makassar menjadi pusat perdagangan dan jasa, kegiatan pemerintahan, pusat simpul jasa angkutan penumpang maupun barang baik darat, pusat kegiatan industri dan pusat pelayanan kesehatan dan pendidikan.

Kota Makassar memiliki letak yang strategis karena berada di persimpangan jalur lalu lintas dari arah utara dan selatan dalam Provinsi di Sulawesi dari wilayah kawasan utara ke wilayah kawasan barat Indonesia dan dari wilayah utara ke wilayah selatan Indonesia. Dengan maksud lain, wilayah Kota Makassar berada koordinat 5,8 derajat lintang selatan dan 119 derajat bujur timur dengan ketinggian yang bervariasi antara 1 sampai 25 meter dari permukaan laut. Kota Makassar merupakan suatu daerah pantai yang datar dengan memiliki kemiringan 0 sampai 5 derajat ke arah barat, diapit dua muara sungai yakni sungai Tallo yang bermuara di bagian utara Kota dan sungai Jeneberang yang

bermuara di Selatan Kota. Luas wilayah Kota Makassar keseluruhannya adalah berjumlah kurang lebih 175,77 Km² daratan dan termasuk didalamnya 11 pulau di selat Makassar ditambah dengan luas wilayah perairan kurang lebih 100 Km². Jumlah Kecamatan di Kota Makassar sebanyak 15 Kecamatan dan memiliki 153 Kelurahan. Diantara Kecamatan tersebut, ada tujuh Kecamatan yang berbatasan dengan pantai yaitu Kecamatan Tamalanrea, Ujung Tanah, Tamalate, Wajo, Mariso, Tallo dan Biringkanaya.

Lokasi penelitian penulis berada di kantor dinas pemadam kebakaran kota Makassar bertempat di Jl. DR. Ratulangi No. 11, Mangkura, kec ujung pandang, kota Makassar, Sulawesi selatan.

Pemadam kebakaran adalah kadang juga disebut branwir (barisan pemadam kebakaran yang disaring dari bahasa belanda) adalah tugas atau dinas yang dilatih secara khusus dan professional untuk menangani kebakaran yang terjadi. Selain menyelamatkan korban dari kebakaran, petugas pemadam kebakaran juga dilatih untuk membantu menyelamatkan korban kecelakaan dalam lalu lintas, gedung yang roboh, evakuasi bencana dan lain sebagainya. Dinas pemadam kebakaran merupakan unsur pelaksana

dari pemerintah yang mempunyai tanggung jawab mengembang tugas penanganan terkait dengan masalah kebakaran yang termaksud dalam dinas gawat darurat. Rompi dan baju yang digunakan oleh petugas pemadam kebakaran merupakan baju khusus yang didesain anti api, dan warnanya memakai warna cerah dan mengkilat agar mudah terlihat oleh semua orang.

Sejarah Pemadam Kebakaran, pemadam kebakaran bermula dari sebuah musibah kebakaran besar yang terjadi di Kramat-Kwitang pada tahun 1873. Kebakaran tersebut tidak dapat diatasi oleh pemerintah kota pada saat itu. Peristiwa tersebut, akhirnya mendorong Gemeente of de Brandweer atau pemerintah mengekuarkan peraturan tentang pemadam kebakaran pada tanggal 25 januari 1915. Pasukan pemadam kebakaran memiliki kepangkatan mirip seperti dalam satuan militer Indonesia. Moto dari pasukan pemadam kebakaran yaitu “Pantang Pulang Sebelum Padam” inilah yang menjadi landasan dari setiap anggota pemadam untuk bekerja dengan penuh pengorbanan menghadapi kebakaran. Tugas pokok dari petugas pemadam kebakaran, juga melakukan upaya pencegahan kebakaran melalui upaya-upaya preventif seperti training-training dan pelatihan tentang

kebakaran. Penyelamatan jiwa juga merupakan tugas utama dari petugas pemadam kebakaran maupun bencana lainnya.

Kepemimpinan merupakan serangkaian kegiatan dari seseorang pemimpin dalam menggerakkan atau mempengaruhi orang lain atau bawahan dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan bersama. Kepemimpinan merupakan sifat dan ciri kepribadian yang membedakan pemimpin dan pengikutnya, kepemimpinan sebagai tingkah laku atau perbuatan pemimpin dan kepemimpinan berkaitan dengan hasil pelaksana serta kepuasan kerja. Kepemimpinan yang efektif merupakan hasil dan kombinasi yang tepat antara situasi yang menyenangkan dan gaya kepemimpinan.

Hasil dari penelitian ini tentang gaya kepemimpinan kepala dinas pemadam kebakaran kota Makassar yang diperoleh melalui data dari hasil wawancara, untuk mengetahui gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh kepala dinas pemadam kebakaran kota Makassar, penulis memilih 2 dimensi gaya kepemimpinan yang dikemukakan oleh teori Bass yaitu kepemimpinan Transformasional dan kepemimpinan Transaksional.

Gaya Transformasional **Kepemimpinan**

Gaya kepemimpinan transformasional memiliki berbagai cara untuk memberikan motivasi kepada pengikutnya agar dapat meningkatkan kinerja pengikutnya dengan cara memberikan dorongan yang lebih kepada pengikut, memberikan contoh untuk lebih mementingkan kelompok dari pada individu untuk kebaikan bersama dan memberikan fasilitas kepada pengikut untuk lebih semangat untuk bekerja.

Adanya kharisma seseorang pemimpin akan mempengaruhi bawahan untuk berbuat dan berperilaku sesuai dengan keinginan pemimpin atau keadaan, bakat yang dihubungkan dengan kemampuan yang luar biasa dalam hal kepemimpinan seseorang untuk membangkitkan pemujaan dan rasa kagum dari pemimpin terhadap dirinya. Berdasarkan hasil wawancara informan tersebut menjelaskan bahwa kharisma seorang pemimpin salah satu pendukung dalam menjalankan proses kepemimpinan. Bapak kepala dinas memiliki kharisma yang cukup baik dan sangat menjunjung tinggi jiwa charisma yang dimiliki serta sebagai pesona, daya tarik pribadi yang berkontribusi terhadap kemampuan luar biasa untuk

membangkitkan rasa kagum dari bawahannya terhadap dirinya.

Berdasarkan hasil wawancara informan tersebut informan menyatakan bahwa bapak kepala dinas memiliki bakat yang menunjukkan atas kemampuan yang luar biasa dalam kepemimpinan yang tegas, disiplin serta menunjukkan bahwa kepemimpinannya mempunyai kharisma yang cukup baik di pandang oleh bawahan sehingga kepemimpinannya mampu memberikan semangat dan antusiasme kepada seluruh bawahannya.

Kemudian dilanjutkan dengan wawancara informan menyatakan bahwa bapak kepala dinas memiliki bakat yang menunjukkan atas kemampuan yang luar biasa dalam kepemimpinan yang tegas, disiplin serta menunjukkan bahwa kepemimpinannya mempunyai kharisma yang cukup baik di pandang oleh bawahan sehingga kepemimpinannya mampu memberikan semangat dan antusiasme kepada seluruh bawahannya.

Kemudian kesimpulan secara keseluruhan bahwa kharisma seorang pemimpin dalam sebuah instansi sangat memegang peranan yang penting selain ke disiplin dan pesona yang ditampilkan dan begitu menarik, pemimpin bercorak karismatik biasanya membuat mereka mampu memotivasi

pengikutnya untuk mencapai kinerja yang luar biasa.

Inspiration, mengkomunikasikan harapan yang tinggi, menggunakan simbol untuk memfokuskan upaya serta mengepresikan tujuan penting dengan cara yang sederhana.

Berdasarkan hasil wawancara informan tersebut informan menjelaskan bahwa dukungan grup wa di instansi tersebut merupakan salah satu cara bapak kepala dinas melakukan komunikasi dengan karyawan dan anggotanya dalam membentuk strategi dalam mencapai tujuan dan tidak terpaku pada pertemuan saja.

Berdasarkan hasil wawancara informan tersebut informan menunjukkan bahwa komunikasi yang dilakukan bapak kepala dinas cukup efektif karena komunikasi yang dilakukan secara berjenjang atau berstruktur mulai dari Kepala Dinas, Sekretaris, Bidang operasi, Bidang Sarana dan Pengolahan Data, Bidang Pembina Personil, Bidang Pencegahan dan Pengawasan, hingga sampai anggota platon anggota terbawa dari struktur oraganisasi.

Kemudian dilanjutkan dengan wawancara informan menunjukkan persamaan persepsi dengan AT yang menyatakan bahwa komunikasi yang dilakukan oleh bapak kepala dinas

sudah cukup baik dan berstruktur atau berjenjang dari atasan hingga bawahan yang terendah mulai dari bapak kepala bidang, dangki, dalton dan danru tidak langsung ke orang bersangkutan atau tidak langsung ke bawahan tingkat terendah.

Kemudian kesimpulan secara keseluruhan bahwa adanya persamaan resepsi antara anggota yang satu dan anggota yang lainnya, dua anggota tersebut setuju dalam komunikasi yang dilakukan bapak kepala dinas yang efektif karena secara berstruktur tanpa adanya penyimpangan serta komunikasi dalam mencapai tujuan bukan hanya dilakukan pada pertemuan saja tapi dilakukan secara berstruktur. Setiap instansi atau perusahaan memiliki cara berkomunikasi yang berbeda-beda antara satu instansi dengan instansi yang lainnya.

Berdasarkan hasil wawancara informan tersebut diketahui bahwa pemecahan masalah di dinas pemadam kebakarn dilakukan secara baik karena permasalahan yang terjadi di instansi tersebut menjalin kerja sama yang cukup baik yakni pemecahan masalah bukan hanya diputuskan oleh bapak kepala dinas atau sekertaris saja tetapi diputuskan secara bersama karyawan

dan anggota tim dalam sebuah pertemuan.

Berdasarkan hasil wawancara informan tersebut menunjukkan bahwa persamaan persepsi dengan SR yang menyatakan bahwa memecahkan masalah yang dilakukan oleh bapak kepala dinas beserta anggota-anggota timnya sudah cukup baik karena terjalannya kerjasama tanpa adanya pemecahan masalah secara sepihak oleh atasan dapat menghasilkan hasil keputusan yang baik serta dapat menguntungkan perkembangan instansi tersebut.

Kemudian dilanjutkan dengan wawancara informan menyatakan bahwa pengambilan keputusan yang dilakukan bersama-sama tanpa sepihak menghasilkan keputusan yang sangat menguntungkan instansi tersebut. karena terjalannya kerjasama tanpa adanya pemecahan masalah secara sepihak oleh atasan dapat menghasilkan keputusan yang menguntungkan perkembangan instansi tersebut.

Kemudian kesimpulan secara keseluruhan bahwa adanya persamaan persepsi antara anggota yang satu dan anggota yang lainnya. Dari ketiga persepsi diatas menghasilkan jawaban yang sama karena mereka berpendapat bahwa dalam memecahkan masalah bukanlah hak sepihak dalam organisasi

tersebut tetapi harus selalu melibatkan anggota-anggota timnya. sebab pemecahan masalah yang dilakukan oleh bapak kepala dinas beserta anggota-anggota timnya sudah cukup baik karena terjalannya kerjasama tanpa adanya pemecahan masalah secara sepihak oleh atasan dapat menghasilkan hasil keputusan yang baik.

Individualized consideration (Pertimbangan individual), Pemimpin memberikan perhatian pribadi, melakukan pelatihan dan konsultasi kepada sikap bawahan secara individual.

Berdasarkan hasil wawancara informan tersebut menjelaskan bahwa dukungan pemimpin turut andil dalam pemberian perhatian langsung pada bawahannya hingga bapak kepala dinas dapat menyenangkan anggota tim atau bawahannya karena mereka beranggapan bahwa adanya kepuasan tersendiri.

Berdasarkan hasil wawancara informan tersebut menjelaskan bahwa kedisiplinan adalah salah satu perhatian langsung kepala dinas kepada anggota-anggotanya timnya.

Kemudian dilanjutkan dengan wawancara informan menyatakan bahwa bapak kepala dinas dalam memberikan perhatian langsung kepada anggota bawahannya bukan hanya turun

langsung di lapangan kantor dinas tetapi kepala dinas ikut serta dalam perhatian langsung di posko-posko yang tersebar di kota Makassar dalam pengecekan baik kinerja kedisiplinan tetapi pengecekan peralatan armada dan hal-hal apa saja kurang dalam posko pemadam kebakaran yang tersebar di daerah kota Makassar tersebut.

Kemudian dilanjutkan dengan wawancara informan menyatakan bahwa bapak kepala dinas memiliki sikap ke disiplin yang sangat tinggi sehingga bapak kepala dinas dapat menyempatkan waktu senggangnya untuk turun langsung ke lapangan dalam mengontrol anggota bawahannya.

Kemudian kesimpulan secara keseluruhan bahwa pemimpin yang memiliki rasa perhatian langsung kepada anggota bawahannya baik dalam kantor dinas tersebut maupun posko-posko yang tersebar di kota Makassar. Pemimpin yang mampu menentukan keakraban dengan menumbuhkan.

Gaya Kepemimpinan Transaksional

Kepemimpinan transaksional merupakan perilaku pemimpin yang memfokuskan perhatian pada transaksi interpersonal antara pemimpin dengan anggota yang melibatkan hubungan pertukaran. Pertukaran tersebut

didasarkan pada kesepakatan mengenai klarifikasi sasaran, standar kerja, penugasan kerja, dan penghargaan.

Active management by exception (manajemen dengan pengecualian secara aktif), yaitu: Kecendrungan pemimpin untuk mengamati dan mencari berbagai penyimpangan dari standar dan prosedur serta untuk mengambil tindakan koreksi untuk kelompok yang dipimpinnya.

Berdasarkan hasil wawancara informan tersebut menyatakan bahwa pengamatan kinerja anggota tim bawahan dinas pemadam kebakaran dapat dilakukan juga melalui grup WA, ketika ada kesalahan yang terjadi di lapangan bapak kepala dinas juga akan secara langsung menegur anggota bawahannya tanpa adanya penundaan.

Kemudian dilanjutkan dengan wawancara informan menyatakan bahwa bapak kepala dinas mengambil tindakan koreksi secara langsung untuk kelompok yang dipimpinnya ketika terjadinya kesalahan di lapangan.

Kemudian kesimpulan secara keseluruhan bahwa bapak kepala dinas kecendrungan kepemimpinannya untuk mengamati baik di dalam kantor bagi stafnya maupun di lapangan bagi anggota bawahannya dan mencari berbagai penyimpangan dari standar dan

prosedur serta pemimpin mengambil tindakan koreksi secara langsung untuk kelompok yang dipimpinnya.

KESIMPULAN

Kepemimpinan transaksional mendorong kepemimpinan mencapai tingkat kinerja yang telah disepakati baik pemimpin maupun pengikut mencapai persetujuan tentang apa yang harus dicapai dengan adanya penghargaan yang memberikan dampak yang positif bagi pengikutnya.

Berdasarkan wawancara menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional merupakan gaya kepemimpinan yang paling dominan diterapkan oleh kepala dinas pemadam kebakaran kota Makassar dalam hal ini (Andi M Yasir) karena kepemimpinan transformasional melandaskan diri pada pertimbangan pemberdayaan potensi manusia. Dengan kata lain, tugas pemimpin transformasional adalah memanusiakan manusia melalui berbagai cara seperti memotivasi dan memperdayakan fungsi dan peran karyawan untuk mengembangkan organisasi dan pengembangan diri menuju aktualisasi diri yang nyata.

Gaya kepemimpinan Transaksional juga diterapkan namun disesuaikan dengan kondisi dan situasi yang dihadapi pemimpin.

Dari hasil penelitian dan kesimpulan yang ada, maka penulis dapat mengemukakan beberapa hal yang dapat dijadikan sebagai bahan rekomendasi, sebagai berikut: 1) Kepala dinas pemadam kebakaran kota Makassar dapat mempertahankan dan terus mengembangkan gaya kepemimpinan transformasional yang saat ini diterapkan di kantor dinas yang berlokasi di JL. DR. Ratulangi No 11, Mangkurai ujung pandang, kota Makassar agar pencapaian organisasi dapat berjalan semaksimal mungkin dan memperbaiki segala isu miring yang berkembang di kalangan masyarakat Makassar. 2) Diharapkan kepala dinas lebih tegas lagi dalam memberikan punishment terhadap pegawai yang melanggar peraturan agar timbulnya kesadaran, dari diri mereka sendiri dan memberikan reward bukan hanya kepada pegawai tetapi terhadap anggota-anggota tim lapangan yang menunjukkan prestasi dalam menyelesaikan tugas. 3). Pada aspek responsive perlu di pertahankan. Salah satu caranya adalah dengan senantiasa membuat kegiatan pelatihan peningkatan kemampuan petugas pemadam kebakaran, baik pelatihan secara kemampuan berpikir dalam menyelesaikan permasalahan maupun kemampuan fisik dan pada aspek

assurance perlu dipertahankan. Namun pihak Dinas Pemadam Kebakaran Kota Makassar perlu komitmen dalam menjalankan SOP agar kedepan setiap kegiatan dapat terlaksana dengan baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Bass, B.M. 1990. *Bass and Stogdill's Hand Book of Leadership*. New York: Free Press.
- Bass, B.M. 1997. *Does Transactional-Transformational Leadership Paradigma Transcend Organizational and National Boundaries? Journal American Psychologist*, 52: 130-139.
- Bungin.2015. *Metode penelitian kualitatif*: PT RajaGrafindo: Jakarta.
- Hasibuan, S.P. 1996. *Kepemimpinan*. Bumi. Aksara : Jakarta.
- Kartono, Kartini, 2009. *Pemimpin dan Kepemimpinan*, Jakarta , Rajawali Press
- Kencana, inu, 2006. *Kepemimpinan Pemerintahan di Indonesia*. Bandung. Refika adityama
- Kouzer, Posner, 2004. *Leadership Challenge*. Jakarta : Erlangga
- Miftah, toha. 2010. *Kepemimpinan Dan Manajemen*. Devisi Buku Perguruan Tinggi. PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Pasolong, Herbani, 2013. *Kepemimpinan Birokrasi*. Bandung: Alfabeta
- Rivai. 2008. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta. PT RajaGrafindo Persada.