PERAN PEMIMPIN DI DINAS PERKEBUNAN DAN PETERNAKAN PROVINSI KALIMANTAN BARAT

LAPORAN AKHIR

Untuk Memenuhi Persyaratan Kelulusan Program Diploma III

VICKA ANGGRAENI
NIM : E0061221035

Program Studi Administrasi Perkantoran

PROGRAM DIPLOMA III

FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK

UNIVERSITAS TANJUNGPURA

2025

PERAN PEMIMPIN DI DINAS PERKEBUNAN DAN PETERNAKAN PROVINSI KALIMANTAN BARAT

HALAMAN PERSETUJUAN

Diajukan Oleh:

VICKA ANGGRAENI
NIM : E0061221035

Telah Disetujui Oleh :

Pembimbing Laporan Akhir

Pontianak, 13 Maret 2025

Suci Lukitowati, S.P, M.A.

NIP 198912292019032016

HALAMAN PENGESAHAN

PERAN PEMIMPIN DI KANTOR DINAS PERKEBUNAN DAN PETERNAKAN PROVINSI KALIMANTAN BARAT

Tanggung Jawab Yuridis Pada:

VICKA ANGGRAENI
E0061221035

Telah Disidangkan

Pada Tanggal 22 Mei 2025

Suci Lukitowati, S.P, M.A — Pembimbing : _____
NIP 198912292019032016

Dhidik Apriyanto, SE, M.Si — Penguji : _____
NIP 197604052006041001

Pontianak, 19 Juni 2025

Mengetahui

Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu
Politik Universitas Tanjungpura

Dr, Herlan,S.Sos, M.Si
NIP 197205212006041001

PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama Mahasiswa	: Vicka Anggraeni
Nomor Induk Mahasiswa	: E0061221035
Jurusan	: Diploma III
Program Studi	: Administrasi Perkantoran
Fakultas	: Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

Menyatakan bahwa laporan akhir yang saya tulis dengan judul **"Peran Pemimpin Di Dinas Perkebunan dan Peternakan Provinsi Kalimantan Barat"** merupakan hasil karya saya sendiri, bukan dibuat oleh orang lain dan belum pernah di ajukan untuk mendapatkan gelar Ahli Madya di Program Studi, Fakultas atau Perguruan Tinggi lainnya. Dalam laporan akhir ini tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain atau institusi lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam laporan akhir ini dan saya sebutkan dalam Daftar Pustaka di laporan akhir.

Pontianak, Februari 2025

Yang membuat pernyataan



Vicka Anggraeni

E0061221035

MOTTO

“Sukses bukanlah milik orang yang tidak pernah gagal, tetapi orang yang tidak pernah menyerah setelah gagal”.

(Abraham Lincoln)

“Jangan memikirkan masa lalu, jangan memimpikan masa depan, konsentrasikan pikiran pada saat ini”.

(Buddha)

“If you can’t do great things, do small things in great way”.

(Napoleon Hill)

HALAMAN PERSEMBAHAN

Segala puji syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa atas berkatnya kepada penulis, sehingga penulis dapat menyelesaikan tugas akhir ini tepat pada waktunya. Persembahan tugas akhir ini dan rasa terima kasih, penulis ucapkan untuk :

1. Nenek tercinta (Gek Ngo) yang sudah membesarkan saya dengan baik dan penuh kasih sayang, sehingga penulis bisa berkuliah di Universitas Tanjungpura karena doa dari beliau serta menjadi pendukung dan penyemangat hingga penulis dapat menyelesaikan laporan akhir ini.
2. Keluarga besar yang selalu memberikan dukungan terbaik, semangat, dan perhatian yang tidak pernah berhenti.
3. Kedua orang tua penulis yang telah memberikan dukungan, semangat, perhatian dan arahan yang sangat berarti.
4. Sahabat- sahabat saya, Ayu Ulandari, Dellia Puspita, Dini Lestari Ningsih, dan Sintia yang telah menjadi teman seperjuangan, memberikan dukungan, motivasi, dan semangat
5. Teman-teman seperjuangan kelas B program studi Administrasi Perkantoran angkatan 2022 atas kebersamaan yang telah terjalin selama ini.
6. Semua pihak yang telah memberikan bantuan dan arahan dalam penyusunan tugas akhir ini dari awal hingga akhir.
7. Dan yang terutama kepada diri saya sendiri, Vicka Anggraeni, yang telah bekerja keras dan berjuang sejauh ini.

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur saya panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa, atas berkat dan anugerah-Nya sehingga saya dapat menyelesaikan Tugas Akhir yang berjudul **"Peran Pemimpin di Dinas Perkebunan dan Peternakan Provinsi Kalimantan Barat"**

Penulis menyadari bahwa sesungguhnya penulisan dan penyusunan Laporan Akhir ini tidak terlepas dari bimbingan, nasehat dan pengarahan dari berbagai pihak. Oleh karena itu dengan segala kerendahan hati, tulus, dan ikhlas penulis mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu dan memberikan dorongan kepada penulis sehingga Laporan Akhir ini dapat terselesaikan dengan baik.

Pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Dr. Herlan, S.Sos, M.Si., selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Tanjungpura.
2. Bapak Dhidik Apriyanto, S.E, M.Si., selaku Ketua Prodi Administrasi Perkantoran Diploma III.
3. Ibu Suci Lukitowati, S.P, M.A., selaku Dosen Pembimbing yang telah memberikan arahan, masukan, motivasi dan dukungan selama proses penyelesaian Laporan Akhir ini.

4. Seluruh Staff Pengajar yang telah memberikan ilmu pengetahuan yang tak ternilai selama penulis menempuh pendidikan di Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Tanjungpura.
5. Bapak Heronimus Hero, S.P, M.Si., selaku Ketua Dinas Perkebunan dan Peternakan Provinsi Kalimantan Barat
6. Ibu Ida Kusdianti, S.P, M.M., selaku Kassubag Umum dan Aparatur.
7. Para Staff Kantor Dinas Perkebunan dan Peternakan Provinsi Kalimantan Barat.
8. Teman seperjuangan saya selama Magang, Ayu Ulandari, Dellia Puspita, Imelda Yulianti, dan Rudni Tasya.
9. Serta semua pihak yang turut memberikan dukungan dan kontribusi dalam penulisan Laporan Akhir ini, yang tidak dapat disebutkan satu per satu.

Penulis mengakui bahwa karya ini masih jauh dari kesempurnaan. Oleh karena itu, dengan kerendahan hati, penulis menyampaikan permohonan maaf apabila terdapat kekurangan atau kesalahan dalam penulisan Laporan Akhir ini. Kritik dan saran yang membangun sangat diharapkan. Dengan harapan, Laporan Akhir ini dapat bermanfaat dan dipergunakan sebagaimana mestinya.

Pontianak, Februari 2025

Penyusun,

Vicka Anggraeni

DAFTAR ISI

LEMBAR JUDUL LAPORAN AKHIR i

LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING ii

LEMBAR PENGESAHAN TIM PENGUJI iii

PERNYATAAN KEASLIAN iii

MOTTO iv

HALAMAN PERSEMBAHAN vi

KATA PENGANTAR vii

DAFTAR ISI ix

DAFTAR GAMBAR xii

DAFTAR TABEL xiii

DAFTAR LAMPIRAN xiv

RINGKASAN LAPORAN AKHIR xv

BAB 1 PENDAHULUAN 1

1.1 Latar Belakang Penelitian 1

1.2 Tujuan dan Manfaat 4

1.1.2 Tujuan Penelitian 4

1.1.3 Manfaat Penelitian 4

1.3 Tinjauan Pustaka 5

1.3.1 Konsep Peran 5

1.3.2 Konsep Pemimpin 8

1.3.3 Gaya Kepemimpinan 12

1.3.4 Karakteristik Kepemimpinan 17

1.3.5 Fungsi dan Peran Pemimpin dalam Organisasi 19
1.4 Metode Penulisan 25
1.4.1 Teknik dan Alat Pengumpul Data 26
1.4.2 Teknik Analisa Data 29
BAB II GAMBARAN UMUM LOKASI PRAKTEK KERJA LAPANGAN 30
2.1 Sejarah dan Perkembangan Dinas Perkebunan dan Peternakan Provinsi Kalimantan Barat 30
2.2 Visi dan Misi 32
2.3 Struktur Organisasi 33
2.4 Tugas Pokok, dan Fungsi 34
A) Tugas Pokok dan Fungsi Kepala Pelaksana 35
B) Tugas Pokok dan Fungsi Sekretariat 37
C) Tugas Pokok dan Fungsi Subbag Umum dan Aparatur 38
D) Tugas Pokok dan Fungsi Sub Bagian Keuangan dan Aset 39
E) Tugas Pokok dan Fungsi Bidang Prasarana, Sarana dan Perlindungan Perkebunan 39
F) Tugas dan Fungsi Bidang Penyuluhan, Pengelolaan, Pemasaran, Pembinaan Usaha Perkebunan 41
G) Tugas dan Fungsi Bidang Peternakan 43
H). Tugas dan Fungsi Bidang Kesehatan Hewan dan Kesehatan Masyarakat Veteriner 45
2.5 Jumlah Pegawai Dinas Perkebunan dan Peternakan 47
BAB III PELAKSANAAN PRAKTIK KERJA LAPANGAN 49
3.1 Deskripsi Pelaksanaan Praktek Kerja Lapangan 49
3.2 Analisa Data 58
1. *Interpersonal Role* (Peranan pribadi) 59

2. *Decision Making* (Peranan Pembuat Keputusan) 63
3. *Informational Role* (Peranan Sumber Informasi) 69
BAB IV PENUTUP 72
4.1 Simpulan 72
4.2 Saran 74
DAFTAR PUSTAKA 75
LAMPIRAN 77

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Struktur Organisasi 34

Gambar 3. 1 Ruang Sub Bagian Keuangan dan Aset..... 51

Gambar 3. 2 Dokumen Arsip..... 57

Gambar 3. 3 Kepala Dinas ikut menghadiri pembukaan Indonesia Palm Oil 60

Gambar 3. 4 Kepala Dinas menjadi Narasumber pada sosialisasi Kegiatan Peremajaan Kelapa Sawit Perkebunan Kab. Bengkayang..... 60

Gambar 3. 5 Disbunnak Kalbar menerima Sertifikat Pencatatan HAKI 64

Gambar 3. 6 Upaya Disbunnak Kalbar dalam mencegah rabies 66

Gambar 3. 7 Kepala Dinas melakukan kunjungan lapangan ke kandang ternak babi 66

Gambar 3. 8 Kegiatan rapat bersama untuk penetapan harga TBS sawit..... 68

Gambar 3. 9 Kepala dinas berperan menjadi pemimpin upacara dan memberikan pengarahan tentang informasi terbaru. 70

Gambar 3. 10 Sosialisasi Sarana dan Prasarana Kelapa Sawit di Landak..... 71

DAFTAR TABEL

Tabel 2. 1 Jumlah pegawai berdasarkan pendidikan pegawai 47

Tabel 2. 2 Data Pegawai pegawai berdasarkan jenis dan gender 48

Tabel 2. 3 Persentase Jumlah pegawai berdasarkan usia 48

Tabel 3. 1 Jadwal Praktek Kerja Lapangan/Magang 50

Tabel 3. 2 Deskripsi Kerja Harian 52

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Surat Permohonan Magang MBKM 77

Lampiran 2 Lembar Penilaian Magang MBKM..... 78

Lampiran 3 Surat Keterangan Selesai Magang..... 79

Lampiran 4 Surat Keterangan Selesai Magang..... 80

Lampiran 5 Dokumentasi Wawancara dengan Pak Heronimus Hero, S.P, M.Si (Kepala Dinas) 81

Lampiran 6 Dokumentasi Wawancara dengan Ibu Ida Kusdianti, S.P, M.M (Kasubag Umum & Aparatur 81

Lampiran 7 Dokumentasi bersama rekan-rekan Magang MBKM Dinas Perkebunan dan Peternakan Provinsi Kalimantan Barat..... 82

Lampiran 8 Dokumentasi bersama pegawai Dinas Perkebunan dan Peternakan Provinsi Kalimantan Barat 82

Lampiran 9 Dokumentasi saat mengerjakan Arsip..... 83

Lampiran 10 Dokumentasi Map Arsip yang dikerjakan..... 83

Lampiran 11 Dokumentasi bersama Dosen Pembimbing Lapangan Pak Bima Sujendra, S.I.P, M.Si dan Kasubag Umum dan Apratur Dinas Perkebunan dan Peternakan Ibu Ida Kusdianti, S.P, M.M 84

Lampiran 12 Pedoman Wawancara 85

Lampiran 13 Daftar Riwayat Hidup 88

RINGKASAN LAPORAN AKHIR

Laporan Akhir ini berjudul “Peran Pemimpin di Dinas Perkebunan dan Peternakan Provinsi Kalimantan Barat”. Laporan Akhir ini membahas Peran Kepemimpinan dalam menerapkan kedisiplinan dan tanggung jawab pegawai di Dinas Perkebunan dan Peternakan Provinsi Kalimantan Barat. Pemimpin memiliki peran penting dalam mengarahkan, membimbing dan memotivasi pegawai agar bekerja dengan disiplin serta bertanggung jawab.

Penelitian ini dilakukan dengan metode deskriptif dengan teknik observasi, wawancara, dan dokumentasi selama magang di Kantor Dinas terkait. Fokus utama laporan ini adalah bagaimana pemimpin dapat mempengaruhi kinerja pegawai melalui komunikasi, pembagian tugas, serta pengawasan yang dilakukan.

Dalam penelitian ini, ditemukan beberapa aspek penting terkait kepemimpinan, seperti gaya kepemimpinan yang diterapkan, peran pemimpin dalam organisasi, serta faktor-faktor yang mempengaruhi efektivitas kepemimpinan. Laporan ini juga menguraikan tugas dan fungsi dari berbagai bagian di Dinas Perkebunan dan Peternakan, serta bagaimana peran kepemimpinan betrkontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Kepemimpinan *(leadership)* adalah cara dari seorang pemimpin *(leader)* dalam mengarahkan, mendorong, dan mengatur unsur-unsur di dalam kelompok atau organisasinya untuk mencapai tujuan suatu organisasi yang diinginkan sehingga menghasilkan kinerja kerja pegawai yang maksimal. Dengan meningkatnya kinerja pegawai dapat memudahkan organisasi dalam mewujudkan tujuan. (Yekti, 2020)

Pemimpin dan kepemimpinan ibarat sekeping mata uang logam yang tidak bisa dipisahkan, dalam artian bisa dikaji secara terpisah namun harus dilihat sebagai satu kesatuan. Seorang pemimpin harus memiliki jiwa kepemimpinan, dan jiwa kepemimpinan yang termiliki dari seorang pemimpin tidak bisa diperoleh dengan cepat dan segera, namun sebuah proses yang terbentuk dari waktu ke waktu hingga akhirnya mengkristal dalam sebuah karakteristik. Dalam artian ada sebagian orang yang memiliki sifat kepemimpinan namun dengan usahanya yang gigih mampu membantu lahirnya penegasan sikap kepemimpinan pada dirinya tersebut. (Fahmi, 2018)

Menurut Thoha dalam buku Kartono yang berjudul "Pemimpin dan Kepemimpinan" Pemimpin berfungsi untuk memandu, menuntun, membimbing, membangunkan motivasi kerja, menjalin komunikasi yang baik, melakukan pengawasan secara teratur, dan mengkoordinasi pegawai dalam mencapai tujuan. Oleh karena itu hal tersebut menjadi kewajiban dari setiap pemimpin agar

bawahannya termotivasi untuk bekerja lebih baik lagi. Kepemimpinan merupakan suatu cara untuk mempengaruhi sekelompok orang atau bawahan agar bekerja sama dan berdaya upaya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Keberhasilan suatu organisasi sangat tergantung pada efektivitas kepemimpinan untuk membangkitkan motivasi atau semangat kerja pegawai terhadap tugas dan tanggung jawabnya. (Thoha, 2016)

Kurangnya peran pimpinan dalam mengarahkan karyawan dapat berdampak terhadap hasil kerja sehingga kurang optimal dan tidak terstruktur. Selain itu, kurangnya arahan dari pimpinan juga dapat menyebabkan kinerja karyawan menjadi kurang baik. Pimpinan harus memberikan dukungan melalui pelatihan, komunikasi yang baik dan pembagian tugas yang jelas. Dengan demikian, karyawan merasa percaya diri dan termotivasi untuk bekerja lebih baik. Pimpinan idealnya mendukung karyawan melalui komunikasi yang harmonis serta memberikan pembinaan pegawai sehingga tidak membuat kinerja pegawai menjadi rendah. Pembagian tugas dan wewenang yang optimal akan meningkatkan kepercayaan diri karyawan dan mengurangi risiko kinerja rendah.

Kedisiplinan dan tanggung jawab merupakan dua aspek yang berperan penting dalam meningkatkan kinerja tim. Kedisiplinan dapat mempengaruhi kinerja tim karena dapat meningkatkan motivasi dan komitmen anggota tim untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Sementara itu, tanggung jawab terhadap tugas memiliki hubungan yang signifikan dengan kinerja karena ketika individu memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi terhadap tugasnya, maka mereka akan lebih

termotivasi untuk menyelesaikan tugasnya dengan baik. Hal ini dapat meningkatkan kualitas dan produktivitas kerja, serta mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Pada Dinas Perkebunan dan Peternakan Provinsi Kalimantan Barat masih terdapat pegawai yang telat masuk kerja, tidak mengukuti upacara/ apel pagi, menunda-nunda pekerjaan sehingga pekerjaan tidak selesai tepat waktu dan kurang memiliki tanggug jawab terhadap tugasnya. Hal ini kerap terjadi dan menjadi tanggung jawab dari pemimpin untuk memotivasi bawahannya agar lebih disiplin dan bertanggung jawab terhadap pekerjaan.

Berdasarkan hasil amatan peneliti pada saat proses magang, terlihat dapat bahwa kedisiplinan dan tanggung jawab pegawai masih belum maksimal. Hal seperti ini dapat mempengaruhi kinerja pegawai sehingga akan menghambat pencapaian tujuan suatu organisasi. Dibutuhkan peran pemimpin dalam meningkatkan kinerja pegawai seperti disiplin dan tanggung jawab serta memotivasi pegawai. Pentingnya peran yang dilakukan pemimpin untuk mendorong, mempengaruhi dan mengarahkan kinerja pegawai agar dapat mencapai produktivitas kinerja yang lebih baik di Dinas Perkebunan dan Peternakan Provinsi Kalimantan Barat. Berdasarkan hal diatas, penulis tertarik untuk mengetahui lebih lanjut tentang Instansi tersebut, sehingga dalam hal ini penulis tertarik untuk meneliti dengan Judul *"Peran Pemimpin Di Dinas Perkebunan dan Peternakan Provinsi Kalimantan Barat".*

1.2 Tujuan dan Manfaat

1.1.2 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian yang penulis lakukan adalah untuk mengetahui dan mendeskripsikan Peran Pimpinan di Dinas Perkebunan dan Peternakan Provinsi Kalimantan Barat.

1.1.3 Manfaat Penelitian

Melalui pengamatan yang dilakukan di Kantor Dinas Perkebunan dan Peternakan. penulis berharap dapat memberi manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat Secara Teoritis

Dari hasil pengamatan ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan wawasan penulis terutama yang berkaitan dengan Peran Pemimpin dan sebagai bahan referensi lebih lanjut bagi mereka yang berkeinginan melakukan pengamatan pada bidang yang sama, serta mampu mengembangkan pengetahuan yang diperoleh selama berada di bangku perkuliahan, sebagai bahan pertimbangan antara teori dan kenyataan yang ada dilapangan dan dapat dijadikan sebagai sumber informasi yang bermanfaat dalam meningkatkan peran pemimpin agar menjadi lebih baik.

2. Manfaat Secara Akademis

a. Sebagai salah satu syarat memperoleh gelar Ahli Madya.
b. Menambah pgetahuan dan wawasan dalam bidang Administrasi Perkantoran.

c. Dapat memperdalam pengetahuan tentang peran pemimpin sesuai dengan prosedur yang ada di kantor.

3. Manfaat Secara Praktis

a. Bagi Pembaca, Penelitian ini dapat memberikan pengetahuan dan wawasan tentang Peran Pemimpin di Dinas Perkebunan dan Peternakan Provinsi Kalimantan Barat
b. Bagi Peneliti, sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan program D3

1.3 Tinjauan Pustaka

1.3.1 Konsep Peran

Peranan berasal dari kata peran, berarti sesuatu yang menjadi bagian atau memegang pimpinan terutama. Peran adalah sesuatu yang meenjadi satu yang memegang pemimpin yang terutama dalam terjadinya hal atau peristiwa. Peranan menurut Soekanto dalam (Levinson 2006:23) adalah suatu konsep perihal apa yang dapat dilakukan individu yang penting bagi struktur sosial masyarakat, peranan meliputi norma-norma yang dikembangkan dengan posisi atau tempat seseorang dalam masyarakat, Peranan dalam arti ini merupakan rangkaian peraturan-peraturan yang membimbing seseorang dalam kehidupan kemasyarakatan.

Menurut Gibson Ivancevich dan Donelly dalam Soekanto (2006:24) peran adalah seorang yang harus berhubungan dengan dua sistem yang berbeda, biasanya organisasi dan beberapa bagian dan lingkungan.

Peran atau biasa juga disebut peranan (role) berarti :

a. Aspek dinamis dan kedudukan
b. Perangkat hak-hak dan kewajiban
c. Perilaku aktual yang diperankan oleh seseorang
d. Bagian aktivitas yang diperankan oleh seseorang

Suatu peranan mencakup paling sedikit tiga hal, yaitu :

a. Peranan adalah meliputi norma yang dihubungkan dengan posisi atau tempat seseorang dalam masyarakat. Peranan dalam arti ini merupakan rangkaian peraturan-peraturan yang membimbing seseorang dalam kehidupan kemasyarakatan.
b. Peranan adalah suatu konsep perihal apa yang dapat dilakukan oleh individu dalam masyarakat sebagai organisasi.
c. Peranan juga dapat dikatakan sebagai perilaku individu yang penting bagi struktur sosial (Wibowo 2008:245).

Kemudian menurut Riyadi dalam Lantaeda, dkk (2002:138) Peran dapat diartikan sebagai orientasi dan konsep dari bagian yang dimainkan oleh suatu pihak dalam oposisi sosial. Dengan peran tersebut, sang pelaku baik itu individu maupun organisasi akan berperilaku sesuai harapan orang atau lingkungannya. Peran juga

diartikan sebagai tuntutan yang diberikan secara struktural (norma-norma, harapan, tabu, tanggung jawab dan lainnya). Dimana didalamnya terdapat serangkaian tekanan dan kemudahan yang menghubungkan pembimbing dan mendukung fungsinya dalam mengorganisasi. Peran merupakan seperangkat perilaku dengan kelompok, baik kecil maupun besar, yang kesemuannya menjalankan berbagai peran.

Hakekatnya peran juga dapat dirumuskan sebagai suatu rangkaian perilaku tertentu yang ditimbulkan oleh suatu jabatan tertentu. Kepribadian seseorang juga mempengaruhi bagaimana peran itu harus dijalankan.

Adapun pembagian peran menurut Soekanto dalam Lantaeda, dkk (2001:242) peran dibagi menjadi 3 yaitu sebagai berikut:

1. Peran Aktif

   Peran Aktif adalah peran yang diberikan oleh anggota kelompok karena kedudukannya di dalam kelompok sebagai aktivitas kelompok, seperti pengurus, pejabat, dan lain sebagainya.

2. Peran Partisipatif

   Peran Partisipatif adalah peran yang diberikan oleh anggota kelompok kepada kelompoknya yang memberikan sumbangan yang sangat berguna bagi kelompok itu sendiri.

3. Peran Pasif

Peran Pasif adalah sumbangan anggota kelompok yang bersifat pasif, dimana anggota kelompok menahan dari agar memberikan kesempatan kepada fungsi-fungsi lain dalam kelompok sehingga berjalan dengan baik.

Dari uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa pengertian peran merupakan suatu tindakan yang membatasi seseorang maupun suatu organisasi untuk melakukan suatu kegiatan berdasarkan tujuan dan ketentuan yang telah disepakati bersama agar dapat dilakukan dengan sebaik-baiknya.

1.3.2 Konsep Pemimpin

Kartono (2003:27) berpendapat bahwa Pemimpin adalah seorang anggota kelompok yang paling berpengaruh terhadap aktivitas kelompoknya dan yang memainkan peranan penting dalam merumuskan ataupun mencapai tujuan-tujuan kelompok.

Pemimpin adalah individu manusia yang diamanahkan memimpin subordinat (pengikutnya) kearah mencapai amanah yang ditetapkan. Makna "pemimpin" sering disebut penghulu, pemuka, pelopor, pembina, panutan, pembimbing, pengurus, penggerak, ketua, kepala, penuntun, raja, tua-tua, dan sebagainya. Sedangkan istilah memimpin digunakan dalam konteks hasil penggunaan peran seseorang berkaitan dengan kemampuannya memengaruhi orang lain dengan berbagai cara. Istilah pemimpin, kepemimpinan, dan memimpin pada mulanya berasal dari kata dasar yang sama yaitu "pimpin". Namun demikian,

ketiganya digunakan dalam konteks yang berbeda. Pemimpinadalah suatu lakon/peran dalam sitem tertentu, karenanya seseorang dalam peran formal belum tentu memiliki keterampilan kepemimpinan dan belum tentu mampu memimpin. Istilah "kepemimpinan" pada dasarnya berhubungan dengan keterampilan, kecakapan, dan tingkat pengaruh yang dimiliki seseorang. Oleh karena itu, kepemimpinan bisa dimiliki oleh orang yang bukan "pemimpin". (Madiistriyatno, 2019)

Sedangkan kepemimpinan adalah sifat yang diterapkan individu yang bertindak sebagai pemimpin untuk mempengaruhi anggota kelompoknya untuk mencapai sasaran dan tujuan yang telah disepakati bersama. Kepemimpinan merupakan proses dimana seseorang memengaruhi anggota grup yang lainnya dengan intensi tercapainya tujuan organisasi. Bila individu berupaya memengaruhi perilaku lainnya dalam suatu kelompok tanpa menggunakan paksaan, maka upaya itu dapat dikatakan sebagai bentuk kepemimpinan.

Menurut Kartono dalam Munajat (1998:29) setidaknya ada tiga teori tentang asal-usul terbentuknya seorang pemimpin, diantaranya sebagai berikut:

a. Teori Genetis (Keturunan).

   Inti dari teori menyatakan bahwa "Leader is born and not made" (pemimpin itu dilahirkan (bakat) bukannya dibuat). Para penganut aliran teori ini mengetengahkan pendapatnya bahwa seorang pemimpin akan menjadi pemimpin karena ia telah dilahirkan dengan bakat kepemimpinan. Dalam keadaan yang bagaimanapun seseorang ditempatkan karena ia telah

ditakdirkan menjadi pemimpin, sesekali kelak ia akan timbul sebagai pemimpin. Berbicara mengenai takdir, secara filosofis pandangan ini tergolong pada pandangan fasilitas atau determinitis.

b. Teori Sosial

Jika teori pertama di atas adalah teori yang ekstrim pada satu sisi, maka teori inipun merupakan ekstrim pada sisi lainnya. Inti aliran teori sosial ini ialah bahwa "Leader is made and not born" (pemimpin itu dibuat atau dididik bukannya kodrati). Jadi teori ini merupakan kebalikan inti teori genetika. Para penganut teori ini mengetengahkan pendapat yang mengatakan bahwa setiap orang bisa menjadi pemimpin apabila diberikan pendidikan dan pengalaman yang cukup.

c. Teori Ekologis

Kedua teori yang ekstrim di atas tidak seluruhnya mengandung kebenaran, maka sebagai reaksi terhadap kedua teori tersebut timbullah aliran teori ketiga. Teori yang disebut teori ekologis ini pada intinya berarti bahwa seseorang hanya akan berhasil menjadi pemimpin yang baik apabila ia telah memiliki bakat kepemimpinan. Bakat tersebut kemudian dikembangkan melalui pendidikan yang teratur dan pengalaman yang memungkinkan untuk dikembangkan lebih lanjut. Teori ini menggabungkan segi-segi positif dari kedua teori terdahulu sehingga dapat dikatakan merupakan teori yang paling mendekati kebenaran. Namun demikian, penelitian yang jauh lebih mendalam masih diperlukan untuk dapat mengatakan secara pasti apa saja faktor yang menyebabkan timbulnya sosok pemimpin yang baik.

Menurut Rivai, dkk (2014) pimpinan yang dapat dikatakan sebagai pemimpin setidaknya memenuhi beberapa kriteria, yaitu:

1. Pengaruh

   Seorang pemimpin adalah seorang yang memiliki orang-orang yang mendukungnya yang turut membesarkan nama sang pemimpin. Pengaruh ini menjadikan seorang pemimpin diikuti dan membuat orang lain tunduk pada apa yang dikatakannya. John C. Maxwell, penulis buku-buku kepemimpinan pernah berkata: "Leadership is influence" (kepemimpinan adalah soal pengaruh). Mother Teresa dan Lady Diana adalah contoh kriteria seorang pemimpin yang punya pengaruh. Kekuasaan/Power

2. Kekuasaan/ Power

   Seorang pemimpin umumnya diikuti orang lain karena dia memiliki kekuasaan/power yang membuat orang lain menghargai keberadaannya. Tanpa kekuasaan atau kekuatan yang dimiliki sang pemimpin, tentunya tidak ada orang yang mau menjadi pendukungnya. Kekuasaan/power yang dimiliki sangpemimpin ini menjadikan orang lain akan bergantung pada apa yang dimiliki sang pemimpin, tanpa itu mereka tidak dapat berbuat apa-apa. Hubungan ini menjadikan hubungan yang bersifat symbiosis mutualisme, dimana kedua belah pihak sama-sama saling diuntungkan.

3. Wewenang

   Wewenang disini dapat diartikan sebagai hak yang diberikan kepada pemimpin untuk menetapkan sebuah keputusan dalam melaksanakan suatu hal/kebijakan. Wewenang disini juga dapat dialihkan kepada bawahan oleh

pimpinan apabila sang pemimpin percaya bahwa bawahan tersebut mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawab dengan baik, sehingga bawahan diberi kepercayaan untuk melaksanakan tanpa perlu campur tangan sang pemimpin.

4. Pengikut

   Seorang pemimpin yang memiliki pengaruh, kekuasaan/power, dan wewenang tidak dapat dikatakan sebagai pemimpin apabila dia tidak memiliki pengikut yang berada di belakangnya yang memberi dukungan dan mengikuti apa yang dikatakan sang pemimpin. Tanpa adanya pengikut, maka pemimpin tidak akan ada. Pemimpin dan pengikut adalah dua hal yang tidak dapat dipisahkan dan tidak dapat berdiri sendiri.

1.3.3 Gaya Kepemimpinan

Pemimpin yang baik adalah pemimpin yang mampu mengelola, mengarahkan, mempengaruhi, memerintah dan memotivasi bawahannya untuk memperoleh tujuan yang diinginkan organisasi. Selain itu, pemimpin harus memiliki gaya kepemimpinan yang baik dan efektif yang nantinya akan berpengaruh terhadap semangat kerja para bawahannya. Dalam mencapai kesuksesan organisasi, pemimpin harus menentukan gaya kepemimpinan yang efektif. Gaya kepemimpinan yang sesuai dapat menciptakan kondisi kerja yang nyaman dan baik dalam ememberikan semangat atau motivasi kepada bawahannya untuk bekerja lebih baik.

Gaya kepemimpinan adalah sikap atau perilaku dari seorang pemimpin dalam menjalankan kepemimpinanya, yaitu memengaruhi orang-orang yang dipimpin agar bekerja dengan lebih baik untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan dalam perencanaan. Gaya kepemimpinan berbeda antara satu dengan yang lainya, artinya berbeda orangnya berbeda juga gaya kepemimpinanya, sebab setiap orang berbeda sifat, berbeda karakter, berbeda dengan kondisi yang dihadapi oleh masing- masing pemimpin, tentu untuk gaya kepemimpinan yang sama pun masing- masing pemimpin berbeda cara membawakan gaya tersebut.

Siagian dalam Erlangga, (2017) mengungkapkan bahwa gaya kepemimpinan seseorang identik dengan tipe kepemimpinan orang bersangkutan. Gaya kepemimpinan seorang pemimpin memiliki sifat, kebiasaan, tempramen, watak, dan kepribadian tersendiri yang unik dan khas, hingga tingkah laku dan gaya yang membedakan dirinya dengan orang lain.

Menurut Soekarso dalam Kumala & Agustina (2018:2) definisi gaya kepemimpinan dapat diurai sebagai berikut:

1. Gaya Kepemimpinan adalah perilaku atau tindakan pemimpin dalam mempengaruhi para anggota atau pengikut,
2. Gaya Kepemimpinan adalah perilaku atau tindakan pemimpin dalam melaksanakan tugas-tugas pekerjaan manajerial.

Menurut Mulyasa (2009) dalam Busro (2020:225) Kepemimpinan adalah cara yang digunakan pemimpin dalam memengaruhi para pengikutnya, sedangkan Rivai dan Mulyadi (2009) dalam Busco juga mengatakan bahwa gaya

kepemimpinan adalah gaya yang dapat memaksimumkan produktivitas, kepuasan kerja, pertumbuhan dan mudah menyesuaikan dengan segala situasi. Dari kedua pengertian tersebut. makna dari gaya kepemimpinan tersebut tidak berbeda kalau dianalisis lebih dalam hanya penerapan gaya yang berbeda antara pendapat Mulyasa dan Rivai, Mulyasa lebih menekankan pada memengaruhi, untuk meningkatkan kinerja, atau untuk seluruh aktivitas yang menjadi tanggung jawab yang dipengaruhi, demikian dengan Rivai lebih memerinci untuk produktivitas. kepuasan kerja, pertumbuhan yang akan dicapai pada perbagai situasi. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan itu diperuntukkan agar orang-orang yang dipengaruhi oleh pemimpin dapat bekerja lebih maksimal, prestasi kerjanya meningkat untuk mecapai tujuan dan perubahan/ perkembangan organisasi.

1.3.3.1 Macam-Macam Gaya Kepemimpinan

Menurut Hasibuan dalam Bahri (2012:170), gaya kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Pemimpin adalah seseorang yang memimpin tim dengan program dan gaya kepemimpinan tertentu, sehingga kepemimpinan mempunyai peranan sebagai kekuatan dinamik yang mendorong, memotivasi dan mengkordinasikan perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Keberhasilan seorang pemimpin dalam mempengaruhi perilaku bawahan banyak dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan. Beberapa ahli

mengemukakan pendapat tentang macam-macam gaya kepemimpinan, adalah sebagai berikut :

a) Menurut Usman Efendi (2014:207-208) terdapat tiga gaya kepemimpinan yaitu:

1). Gaya dengan orientasi tugas (task-oriented), Pemimpin hanya memusat-kan perhatian pada bagaimana tugas-tugas dapat dengan segera diselesaikan oleh para pekerja, dengan mengawasi secara ketat setiap individu dalam menyelesaikan tugas- tgasnya.

2) Gaya dengan orientasi karyawan (employee-oriented). Pemimpin lebih me- musatkan perhatianya pada pemberian motivasi kepada karyawan dalam bekerja, kerjasama diantara karyawan sebab dengan kerjasama tugas-tugas dapat diselesaikan dengan lebih cepat, selalu memperhatikan hubungan diantara seluruh karyawan agar tetap terpelihara dengan baik.

3) Gaya dengan orentasi terpadu (effectiveness oriented). Pemimpin memberikan perha tiannya secara seimbang antara orientasi tugas dengan orientasi karyawan, Jadi tinggi perhatian terhadap penyelesayan tugas-tugas dan tetap tinggi perhatian untuk hubungan karyawan, kerjasama karyawan saling mendukung untuk mencapai tujuan organisasi Ada waktunya pokus pada penyelesaian tugas-tugas dan ada waktunya pokus pada hubungan karyawan kedua duanya dilakukan secara seimbang.

b) Gaya kepemimpinan menurut Edi Sutrisno dalam Tampubolon (2016:222) mengatakan beberapa gaya kepemimpina dibagi menjadi tujuh, yaitu:

1) Gaya persuasif, pemimpin dengan melakukan ajakan atau rayukan kepada bawahanya.

2) Gaya refressif, pemimpin kurang bersahabat dengan bawahaan, memimpin dengaan memberikan ancaman atau tekanan kepada bawahan

3) Gaya partisipasif, pemimpin mengajak, memberi kesempatan untuk ikut berpartisipasi, baik secara mental, spritual, fisik untuk berki- prah didalam organisasi.

4) Gaya iniovatif, pemimpin selalu berusaha keras untuk melakukan pembaharuan-pembaharuan dalam organisasi

5) Gaya investigatif, pemimpin merasa selalu kurang percaya terhadap bawahan selalu ada keragu-raguan maka dia selalu meneliti utntuk kebenaran.

6) Gaya insfektif pemimpin yang senang dengan mengadakan acara-acara dengan keinginan hawahan menunjukkan rasa hormatnya. kepada pemimpinya.

7) Gaya motivatif, pemimpin yang selalu ingin menyampaikan ide-ide untuk kemajuan dan perkembangan orang yang dipimpinya.

8) Gaya naratif, pemimpin dengan hanya banyak berbicara, tetapi tidak selalu dengan kenyataan

9) Gaya edukatif, pemimpin yang selalu membimbing, mengedukasi bawahan agar pemikiran dan kemampuan bawahan. semakin maju

10) Gaya retrogresif, pemimpin yang senang dengan prestasi dan kemajuan-kemajuan yang dicapai oleh bawahanya, tidak merasa bahwa bawahan yang begitu berprestasi menjadi saingan, tetapi diajadikan sebagai mitra, teman berdiskusi dalam kegiatan pada organisasi.

Berdasarkan pengertian- pengertian gaya kepemimpinan diatas dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan adalah kemampuan sesorang dalam memimpin, mengelola, mengarahkan, mempengaruhi, mendorong dan mengendalikan bawahan untuk bisa melakukan sesuatu pekerjaan atas kesadarannya dan suka rela dalam mencapai suatu tujuan tertentu. Gaya kepemimpinan merupakan suatu pola perilaku yang konsisten yang ditunjukkan pemimpin dan diketahui oleh pihak lain ketika pemimpin berusaha mempengaruhi orang lain.

1.3.4 Karakteristik Kepemimpinan

Menurut Atmadja dalam Vadhillah (2012:18) karakter kepemimpinan adalah kualitas personal dari seorang pemimpin yang terbentuk melalui akumulasi tindakan-tindakan yang mengacu kepada nilai-nilai moralitas dan etika (*moral/ethical values*) yang diyakini oleh seorang pemimpin.

Menurut Atmadja dalam Vadhillah (2012:19) ada lima karakter kepemimpinan yang kemudian dikelompokkan dalam tiga tingkatan sebagai berikut:

1. Selflessness (ikhlas), misi hakiki seorang pemimpin adalah melayani orang-orang yang dipimpinnya dan menjadikan mereka lebih baik. Pemimpin harus tulus dan ikhlas mengontribusikan kepemimpinannya murni untuk kepentingan para bawahannya dan organisasi yang dipimpinnya. Motivasi paling dasar dari seorang pemimpin adalah spirit of giving (spirit untuk selalu memberi) kepada orang-orang yang dipimpinnya tanpa mengharapkan timbal balik;

2. Honesty (kejujuran) merupakan sumber seluruh kebaikan dari sebuah kepemimpinan, sumber terwujudnya kepercayaan dalam sebuah organisasi, sumber terbentuknya standar moral dan etika yang kokoh. Ketika masing-masing pemimpin, masing-masing anggota organisasi bersikap jujur, maka tidak ada saling curiga, saling menjatuhkan, saling memfitnah, dan sebagainya, sehingga akan tercipta komunikasi yang transparan dan terbuka;

3. *Respect to people* (menghargai harkat dan martabat kemanusiaan), pemimpin harus menghargai bawahannya sebagai manusia dalam bentuk memberikan perhatian yang utuh kepada bawahannya. Karena setiap manusia memiliki berbagai kelemahan, kelebihan, maupun potensi masing- masing. Karakter kepemimpinan *respect to peopl*e menuntut pemimpin memperlakukan bawahannya sebagai manusia seutuhnya (*holistic human*) dengan berbagai dimensi kehidupannya, mulai dari kehidupan keluarganya (*familylife*),

profesional (*professional life*), sosial (*social life*) sampai kepada kehidupan spiritualnya (*spiritual life*). Hanya dengan hal itulah potensi manusia dapat dilepaskan secara total dan kinerja dapat dipacu untuk menghasilkan kinerja terbaik;

4. *Emphaty* (empati) adalah kemampuan dan kapasitas seorang pemimpin dalam memahami dan merasakan emosi orang- orang yang dipimpinnya. Dengan berempati, pemimpin akan terus mengasah ketajaman dalam membangun hubungan dan mengelola orang. Untuk dapat berempati ;

5. *Pursuit of exellence* (sikap mental untuk mencapai hasil yang terbaik) akan memberikan bekal bagi pemimpin dalam mengelola bawahannyanya untuk mencapai kinerja luar biasa dalam mewujudkan misi dan tujuan perusahaan. Untuk dapat mencapai hasil terbaik, pemimpin harus mempunyai standar kinerja tertinggi yang diterapkan kepada dirinya maupun kepada bawahannyanya, baik dari sisi proses maupun dari sisi hasil yang dicapai.

1.3.5 Fungsi dan Peran Pemimpin dalam Organisasi

Dalam melaksanakan tugas-tugas kepemimpinan seorang pemimpin memiliki fungsi yang harus dijalankan. Menurut Siagian dalam Aprinawati, dkk (2012:47), fungsi – fungsi kepemimpinan yang bersifat hakiki adalah penentuan arah yang hendak ditempuh oleh organisasi dalam usaha pencapaian tujuan dan berbagai sasarannya. Menurut Rivai dalam Asrini (2012:34) fungsi kepemimpinan secara operasional dibedakan dalam 5 fungsi pokok yaitu :

a. Fungsi instruksi

Fungsi ini bersifat komunikasi satu arah. Pemimpin sebagai komunikator merupakan pihak yang menentukan apa, bagaimana, bilamana, dan di mana perintah itu dikerjakan agar keputusan dapat dilaksanakan secara efektif. Kepemimpinan yang efektif memerlukan kemampuan untuk menggerakan dan memotivasi orang lain agar mau melaksanakan perintah.

b. Fungsi konsultasi

Fungsi ini bersifat komunikasi 2 arah. Pada tahap pertama dalam usaha menetapkan keputusan, pemimpin kerap kali memerlukan bahan pertimbangan yang mengharuskannya berkonsultasi dengan orang-orang yang dipimpinnya yang dinilai mempunyai berbagai bahan informasi yang diperlukan dalam menetapkan keputusan.

c. Fungsi partisipatif

Dalam menjalankan fungsi ini pemimpin berusaha mengaktifkan orangorang yang dipimpinnya, baik dalam keikutsertaan mengambil keputusan maupun dalam melaksanakannya. Partisipasi tidak berarti bebas berbuat semaunya, tetapi dilakukan secara terkendali dan terarah berupa kerjasama dengan tidak mencampuri atau mengambil tugas pokok orang lain. Keikutsertaan pemimpin harus tetap dalam fungsi sebagai pemimpin bukan pelaksana.

d. Fungsi delegasi

Fungsi ini dilaksanakan dengan memberikan pelimpahan wewenang membuat atau menetapkan keputusan baik melalui persetujuan atau tanpa persetujuan dari pimpinan. Fungsi delegasi pada dasarnya berarti kepercayaan. Orang-orang penerima delegasi itu harus diyakini merupakan pembantu pemimpin yang memiliki kesamaan prinsip, persepsi dan aspirasi.

e. Fungsi pengendalian

Fungsi pengendalian bermaksud bahwa kepemimpinan yang sukses atau efektif mampu mengatur aktivitas anggotanya secara terarah dan dalam koordinasi yang efektif sehingga memungkinkan tercapainya tujuan bersama secara maksimal. Fungsi pengendalian dapat diwujudkan melalui kegiatan bimbingan, pengarahan, koordinasi dan pengarahan.

Menurut Sobry Sutikno (2018:12) dibedakan atas lima fungsi Kepemimpinan adalah sebagai berikut:

a. Fungsi Instruktif, Fungsi ini bersifat komunikasi satu arah. Pemimpin sebagai pengambil keputusan berfungsi memerintahkan pelaksanaannya pada orang-orang yang dipimpin. Pemimpin sebagai komunikator merupakan pihak yang menentukan apa (isi perintah), bagaimana (cara mengerjakan perintah), bilamana (waktu memulai, melaksanakan, dan melaporkan hasilnya) dan di mana (tempat mengerjakan perintah) agar keputusan dapat diwujudkan secara efektif.

b. Fungsi Konsultatif, Fungsi ini bersifat komunikasi dua arah, meskipun pelaksanaannya sangat tergantung pada pihak pemimpin. Pada tahap pertama dalam usaha menetapkan keputusan, pemimpin kerap kali memerlukan bahan pertimbangan, yang mengharuskannya berkomunikasi dengan orang-orang yang dipimpinnya. Konsultasi itu dapat dilakukannya secara terbatas hanya dengan orang-orang tertentu saja, yang dinilainya mempunyai berbagai bahan informasi yang diperlukannya dalam menetapkan keputusan.

c. Fungsi Partisipasi, Fungsi ini tidak sekedar berlangsung dan bersifat dua arah, tetapi juga berwujud pelaksanaan hubungan manusia yang efektif, antara pemimpin dengan sesama orang yang dipimpin. Dalam menjalankan fungsi ini pemimpin berusaha mengaktifkan orang-orang yang dipimpinnya, baik dalam keikutsertaan mengambil keputusan maupun dalam melaksanakannya. Setiap anggota kelompok memperoleh kesempatan yang sama untuk berpartisipasi dalam melaksanakan kegiatan yang dijabarkan dari tugas-tugas pokok, sesuai dengan posisi/jabatan masing-masing.

d. Fungsi Delegasi, Fungsi ini dilaksanahan membuat/menetapkan keputusan, baik melalui persetujuan maupun tanpa persetujuan dari pimpinan. Fungsi ini mengharuskan pemimpin memilah- milah tugas pokok organisasinya dan mengevaluasi yang dapat dan tidak dapat dilimpahkan pada orang-orang yang dipercayainya. Fungsi delegasi pada dasarnya

memberi kepercayaan. Pemimpin harus bersedia dan dapat mempercayai orang-orang lain, sesuai dengan posisi/jabatannya, apabila diberi/mendapat pelimpahan wewenang

e. Fungsi Pengendalian, Fungsi ini cenderung bersifat komunikasi satu arah, meskipun tidak mustahil untuk dilakukan dengan cara komunikasi dua arah. Fungsi pengendalian bermaksud bahwa kepemimpinan yang sukses mampu mengatur aktivitas anggotanya secara terarah dan dalam koordinasi yang efektif, sehingga memungkinkan tercapainya tujuan bersama secara maksimal sehubungan dengan itu berarti fungsi pengendalian dapat diwujudkan melalui kegiatan bimbingan, pengarahan, koordinasi dan pengawasan.

Berikut ini menurut Henry Minzberg dalam Badeni (2014:29) Peran pemimpin dibagi menjadi 3 bentuk, diantaranya:

1. Interpersonal role (Peranan pribadi)

Aktivitas-aktivitas yang sering dilakukan dalam peranan ini antara lain kegiatan- kegiatan seremonial sehubungan dengan jabatan yang melekat pada pemimpin. Status menghendaki pemimpin harus mau menerima undangan-undangan, mendatangi upacara-upacara, dan lain yang bersifat seremonial. Karena pemimpin mempunyai jabatan yang tinggi maka eksisnya pemimpin tersebut harus selalu mengadakan kontak tertentu pada pihak-pihak luar. Peran *interpersonal* terbagi kedalam 3 peran yaitu:

a. Figurehead, peran yang diperlukan untuk menjalankan sejumlah kegiatan yang bersifat legal dan sosial.

b. Leader, peran yang bertanggung jawab untuk memotivasi dan mengarahkan bawahan.

c. Liaison, peran yang memelihara jaringan kontak luar yang memberikan informasi dan dukungan.

2. Decision making (peranan pembuat keputusan)

Peranan ini membuat pemimpin harus terlibat dalam suatu proses pembuatan strategi di dalam organisasi yang dipimpinnya. Proses pembuatan strategi ini secara sederhana dinamakan sebagai suatu proses yang menjadikan keputusan- keputusan organisasi dibuat secara signifikan dan berhubungan. Peranan pembuatan keputusan oleh pemimpin merupakan peranan yang tidak boleh tidak harus dijalankan, lagi pula peranan ini yang dapat membedakan antara pemimpin dengan pelaksana. Menurut sebagian orang pemimpin justru dibayar mahal adalah untuk membuat keputusan ini. Peran *decision making* terbagi kedalam 3 peran, yaitu :

a. Entrepreneur, peran yang mencari pembaharuan kesempatan dalam organisasi dan lingkungan serta memprakarsai proyek-proyek yang menimbulkan perubahan.

b. Distrubance handler, peran yang bertanggung jawab atas tindakan korektif bila organisasi menghadapi gangguan mendadak dan penting

c. Resourece allocation, peran yang bertujuan mengambil atau menyetujui keputusan organisasi yang penting

d. Negotiator, peran yang bertanggung jawab mewakili organisasi pada perundingan utama.

3. Informational role (peranan sumber informasi)

Peranan sumber informasi meletakkan pemimpin pada posisi yang unik dalam hal mendapatkan informasi. Hubungan-hubungan keluar membawa padanya mendapatkan informasi yang spesial dari lingkungan luarnya, dan kegiatan-kegiatan kepemimpinan membuat pemimpin sebagai pusat informasi bagi organisasinya. Peran informational terbagi ke dalam 2 peran yaitu:

a. Monitor and dessiminator, peran yang menerima informasi sangat beraneka, berfungsi sebagai pusat saraf informasi luar dalam organisasi dan meneruskan informasi yang diterima dari luar atau dari bawahan lain kepada anggota organisasi.

b. Spoke person, peran yang meneruskan informasi kepada luar mengenai rencana, kebijakan, tindakan, dan hasil organisasi berfungsi sebagai pakar mengenai kinerja organisasi.

1.4 Metode Penulisan

Metode penulisan laporan akhir ini adalah menggunakan metode dekriptif, yaitu dengan menggambarkan, menjabarkan, atau mendeskripsikan fenomena-fenomena

berdasarkan pengamatan yang dilakukan selama pelaksanaan Program Magang Merdeka Belajar Kampus Merdeka (MBKM) yang dilaksanakan di Kantor Dinas Perkebunan dan Peternakan Provinsi Kalimantan Barat pada Sub Bagian Keuangan dan Aset.

Menurut Sumanto (2014) penelitian deskriptif adalah Penelitian yang berusaha mendiskripsikan suatau gejala, peristiwa dan kejadian yang terjadi pada saat sekarang, dimana peneliti berusaha memotret peristiwa dan kejadian yang menjadi pusat perhatian untuk kemudian digambarkan sebagaimana adanya. Tujuan utama Penelitian Deskriptif yaitu memberikan gambaran yang jelas dan akurat tentang materi dan fenomena yang sedang diselidiki atau melukiskan variabel, kondisi apa saja yang ada dalam situasi tertentu pada saat penelitian dilakukan.

1.4.1 Teknik dan Alat Pengumpul Data

A. Teknik Pengumpulan Data

Pemecahan suatu masalah dalam Penelitian memerlukan data yang relevan dengan permasalahan. Teknik Pengumpulan Data merupakan cara khusus yang digunakan untuk memperoleh data tersebut. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan beberapa teknik pengumpulan data sebagai berikut:

1. Observasi

Observasi adalah aktivitas untuk mengetahui sesuatu dari peristiwa didasarkan pada pengetahuan dan gagasan yang bertujuan untuk mendapatkan informasi dari peristiwa yang diteliti. Menurut Sugiyono (2018:145) Observasi

merupakan suatu proses yang kompleks, suatu proses yang tersusun dari berbagai proses biologis dan psikologis. Dua diantara yang terpenting adalah proses-proses pengamatan dan ingatan.

Peneliti melakukan Observasi Partisipatif, yaitu metode pengumpulan data dengan cara berpartisipasi langsung dalam kegiatan dan aktivitas di lapangan sehingga dapat memahami proses kerja secara langsung dan mengumpulkan data yang akurat dan mendalam.

2. Wawancara

Menurut Sugiyono (2018:137) Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit/kecil.

Pada teknik ini peneliti melakukan tanya jawab langsung kepada pihak-pihak yang berkaitan dengan masalah penelitian ini, khususnya yang menjadi informan dan wawancara dilakukan secara *purposive*. Adapun informan yang peneliti wawancara yaitu Kepala Sub Bagian Umum dan Aparatur dan Staff Kepegawaian.

3. Dokumentasi

Menurut Ruslan (2016:228) Kegiatan dokumentasi (documentation), dalam arti luas adalah yang berkaitan dengan kegiatan menghimpun, mengolah,

menyeleksi dan menganalisis kemudian mengevaluasi seluruh data, informasi dan dokumen tentang suatu kegiatan, peristiwa atau pekerjaan tertentu yang dipublikasikan baik melalui media elektronik maupun cetak dan kemudian disimpan secara teratur dan sistematis.

Hasil pengumpulan data dari wawancara dan observasi akan lebih kredibel apabila didukung dengan dokumentasi. Dokumentasi yang penulis lakukan yaitu dengan pengumpulan data-data dokumentasi seperti foto kegiatan yang dilakukan di Kantor Dinas Perkebunan dan Peternakan Provinsi Kalimantan Barat.

B. Alat Pengumpulan Data

Alat pengumpulan data yang digunakan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Alat Observasi

Alat Observasi yang digunakan untuk mendapatkan atau mengumpulkan data adalah berupa buku catatan, dimana penulis mencatat hal-hal yang berkaitan dengan masalah yang sedang penulis amati.

2. Alat Wawancara

Alat wawancara yang penulis gunakan untuk mendapatkan atau mengumpulkan data dapat berupa:

a. Alat Tulis berupa buku catatan dan pulpen yang berfungsi bagi penulis untuk mencatat pertanyaan-pertanyaan yang ingin diajukan.
b. Smartphone, digunakan untuk merekam percakapan pada suatu wawancara dalam benyuk audio maupun video.

3. Alat Dokumentasi

Alat yang digunakan dalam teknik Dokumentasi adalah kamera handphone yang berfungsi untuk mengambil foto-foto saat peneliti berada di lapangan.

1.4.2 Teknik Analisa Data

Teknik Analisa Data menurut Sugiyono (2019:305) adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan dan dokumentasi, dengan cara mengorganisasikan data ke dala kategori, menjabarkan ke dalam unit-unit, melakukan sintesa, menyusun ke dalam pola, memilih mana yang penting dan yang akan diperlajari, dan membuat kesimpulan sehingga mudah dipahami oleh diri sendiri maupun orang lain. Analisa data yang penulis gunakan pada penulisan Laporan Akhir ini adalah analisa data kualitatif, data diperoleh dari berbagai sumber dengan menggunakan teknik pengumpulan data yang bermacam-macam. Teknik analisa data ini berguna untuk mengembangkan teori yang telah dibangun dari data yang sudah didapatkan di lapangan, Metode penelitian kualitatif diawali dengan tahap eskplorasi oleh peneliti, yang kemudian dilanjutkan dengan pengumpulan data secara mendalam, mulai dari observasi hingga penyusunan laporan.