

---

---

## ANALISIS KEPEMIMPINAN SUPER (SUPER LEADERSHIP) PADA DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU KABUPATEN WAJO

<sup>1)</sup>Syamsiar, <sup>2)</sup>Muhammad Isnain Rasyid, <sup>3)</sup>Mario Mega

<sup>1), 2), 3)</sup> Universitas Puangrimaggalatung

<sup>1)</sup>[syamsiarsulaiman69@gmail.com](mailto:syamsiarsulaiman69@gmail.com), <sup>2)</sup>[isnain3886@gmail.com](mailto:isnain3886@gmail.com), <sup>3)</sup>[mariomegasya@gmail.com](mailto:mariomegasya@gmail.com).

\*[syamsiarsulaiman69@gmail.com](mailto:syamsiarsulaiman69@gmail.com)

---

---

### Abstrak

Kepemimpinan super melibatkan kombinasi keterampilan kepemimpinan tingkat tinggi dan sifat-sifat positif yang bersama-sama menciptakan dampak luar biasa dan positif dalam organisasi atau tim yang dipimpin. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis kepemimpinan super dan faktor pendukung/hambatan serta mencari solusi di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Wajo. Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kualitatif dengan jenis penelitian deskriptif, yakni suatu bentuk penelitian yang memberikan gambaran mengenai objek yang diamati atau fokus penelitian. Untuk pengumpulan data dan informasi dilapangan ditempuh beberapa teknik pengumpulan data yaitu observasi, wawancara, dan dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kemampuan memimpin diri sendiri pada pimpinan, yang tercermin dalam proaktifitas, keberanian, dan kesadaran kreatif inovatif, berkontribusi pada pencapaian program dan pelayanan pegawai yang memenuhi standar. Kepemimpinan super juga mendorong teladan dalam berfikir, mengelola pikiran, dan memandang perspektif, mempengaruhi pegawai untuk beretika, bermoral, bertanggungjawab, inovatif, dan kreatif. Faktor determinan dan hambatan mencakup ketersediaan sumber daya, kompetensi pegawai, dan perubahan teknologi. Solusinya melibatkan koordinasi program, kerja sama dengan lembaga non-pemerintah, dan pengadaan sarana dan prasarana melalui usulan kegiatan kepada pemerintah daerah dan kementerian.

Kata Kunci: Kepemimpinan Super, Dinas Penanaman Modal, Pelayanan Terpadu Satu Pintu

---

---

### Abstract

Super leadership involves a combination of high-level leadership skills and positive traits that together create an extraordinary and positive impact in the organization or team being led. This research aims to analyze super leadership and supporting factors/barriers and find solutions in the Wajo Regency Investment and One Stop Integrated Services Service. This research uses a qualitative research approach with a descriptive research

type, namely a form of research that provides a description of the object being observed or the focus of the research. To collect data and information in the field, several data collection techniques were used, namely observation, interviews and documentation. The research results show that the ability to lead oneself in leadership, which is reflected in proactiveness, courage and creative, innovative awareness, contributes to the achievement of employee programs and services that meet standards. Super leadership also encourages role models in thinking, managing thoughts and looking at perspectives, influencing employees to be ethical, moral, responsible, innovative and creative. Determinant factors and barriers include resource availability, employee competency, and technological changes. The solution involves program coordination, collaboration with non-governmental organizations, and procurement of facilities and infrastructure through activity proposals to local governments and ministries.

Keywords : Super Leadership, Investment Service, One Stop Integrated Service

## PENDAHULUAN

Kehadiran pemerintahan selaku pelayanan masyarakat merupakan manifestasi dari sebuah amanah yang dijalankan sesuai dengan peraturan dan perundang-undangan yang berlaku. Pemerintah yang berkedudukan sebagai birokrasi melaksanakan fungsi pemerintahan administratif yang dalam memenuhi tugas pelayanan pada masyarakat selaku garda terdepan dalam membangun dan mengakomodir kepentingan masyarakat secara fisik dan administrasi sebagaimana yang tertuang dalam UU No 23 Tahun 2014 dengan segala kompetensi mencurahkan perhatian dalam upaya memberikan pelayanan baik secara administrasi maupun secara operasional dalam memberikan jaminan dan kepastian dari segala bidang pembangunan.

Untuk menjalankan sistem organisasi pemerintahan, dalam hal ini organisasi Satuan kerja perangkat daerah telah diberi tanggungjawab melaksanakan tugas-tugas pemerintahan, dapat memastikan seluruh penyelenggaraan pemerintahan dalam bentuk pelayanan harus ditopang oleh sistem dan mekanisme kerja yang mengharuskan organisasi berjalan dinamis dan terstruktur sebagaimana kewenangan yang diberikan oleh masing-masing aparatur sipil negara. Salah satu bagian organisasi perangkat daerah adalah organisasi yang dibuat dalam menyelesaikan permasalahan-permasalahan pelayanan dan mencoba untuk mengefektifkan penyelesaian administratif secara terpadu, sehingga masyarakat dapat secara langsung mendapatkan pelayanan yang cepat dan tepat (Sarinah, 2021).

Dalam mewujudkan tujuan organisasi yang efektif dalam memenuhi tugas dan fungsinya, maka kehadiran sosok pemimpin yang mampu menerapkan fungsi-fungsi manajemen dan memiliki kompetensi sekaligus memiliki kemampuan mempengaruhi bawahannya dalam menjalankan fungsi dan teknik-teknik kepemimpinannya. Olehnya itu kebiasaan seperti sikap, tabiat, kepentingan dan tuntutan bukan hanya merupakan milik seorang pemimpin suatu organisasi, tetapi milik mereka bersama dengan pemimpin-pemimpin yang sudah ditentukan sesuai jenjang kewenangan struktural yang menunjukkan tanggung jawab dan tanggapan yang sama terhadap suatu yang terjadi di luar dan disekitar mereka bahkan tingkah laku dan perbuatan mereka pun dipengaruhi oleh hal-hal tersebut. Masing-masing pemimpin membawa ke dalam pekerjaannya berbagai macam maksud, tujuan dan kepentingan, kebutuhan, kesetiaan, kesusahan, kegemaran dan kemampuan kerja mereka, disamping sifat-sifat yang masih berbeda dan masih melekat pada diri masing-masing individu.

Peran kepemimpinan merupakan perpaduan dari tipe, gaya dan fungsi pemimpin dalam menggerakkan roda organisasi yang kecendrungan personal yang menonjol, terutama dalam menyusun system dan prosedur tata kerja organisasi (Duryat, 2021; Rahmat, 2021). Pemimpin dalam penerapan kepemimpinannya berupaya mengakomodir segala sumber-sumber baik secara fisik maupun non fisik dalam organisasi, dalam rangka menjalankan aktivitas rutinitas para pegawai. Olehnya itu kepemimpinan harus mampu mengelola dengan menggunakan pendekatan rasionalitas serta menjunjung nilai-nilai kearifan lokal. Disamping itu seorang pemimpin dalam menerapkan kepemimpinannya harus mampu dalam mengemabngkan kepemimpinan diri sendiri dan mengarahkan kepada bawahan untuk belajar memimpin diri sendiri

sehingga pola kepemimpinan yang diterapkan dapat bernilai edukasi terhadap yang dipimpinya inilah yang dimaksud kepemimpinan super.

Kepemimpinan super (*super leadership*) bertalian erat dengan kepemimpinan diri sendiri (*self-leadership*) (Ariawan, 2020; Wahid, 2021). Seorang pemimpin super adalah seorang yang memimpin diri mereka sendiri. Kepemimpinan ini bentukan diri sendiri yang dapat dipelajari dalam kondisi baik pemimpin maupun bawahan. Pola kepemimpinan yang kita kenal hari ini merupakan yang lumrah dan dinamikanya ada dan sudah umum diterapkan pada setiap organisasi. Kepemimpinan super merupakan kemampuan yang dapat berlipat ganda yang diterapkan pemimpin dan hal ini sulit dan tidak semua orang dapat menerapkan sekaligus, akan tetapi pemimpin yang bijak dapat membangun pola kepemimpinan tersebut dengan mengedepankan kepercayaan yang harus terbangun sehingga bawahan dapat menjalankan fungsi kepemimpinan pada dirinya sendiri dalam memenuhi tugas dan fungsinya dengan baik.

Kepemimpinan dapat dikatakan sebagai cara dari seorang pemimpin (*leader*) dalam mengarahkan, mendorong dan mengatur seluruh unsur-unsur di dalam kelompok atau organisasinya untuk mencapai suatu tujuan organisasi yang diinginkan sehingga menghasilkan kinerja pegawai yang maksimal (Ibrahim & Rahayu, 2022; Joni, 2022; Tatulus, Mandey, & Rares, 2015). Namun dibalik itu ada nilai yang harus didapatkan dan terbentuk bahwa kepemimpinan seorang pemimpin mampu membentuk pemimpin dalam diri masing-masing aparatur sipil negara dalam organisasi pemerintahan. Hal tersebut terwujud berbarengan dengan meningkatnya kinerja pegawai berarti tercapainya hasil kerja seseorang atau pegawai dalam mewujudkan tujuan organisasi.

Dalam konteks peranan pemimpin dalam organisasi sangat terlihat kepemimpinan super ini sangat kental dan terlihat sekali penerapannya, hal ini sangat dibutuhkan kemampuan menunjukkan peranannya dalam menjalankan fungsi dan tugasnya untuk mempengaruhi bawahannya dan bekerja sama serta bekerja secara efisien dan efektif dalam menerapkan fungsi dan teknik memimpin dalam upaya peningkatan kualitas kinerja pegawai khususnya pelayanan terhadap masyarakat, namun demikian tidaklah sepenuhnya harapan itu bisa dinikmati oleh rakyat seutuhnya, berbagai kelemahan-kelemahan dijumpai termasuk kesiapan aparat termasuk Sumber daya manusianya, belum kompeten dalam menunjukkan kerja yang berkualitas khususnya menyelenggarakan dalam melayani masyarakat secara utuh.

Berangkat dari pernyataan di atas bahwa berdasarkan hasil observasi penulis bahwa kepemimpinan yang diterapkan pada Dinas Penanaman Modan dan Pelayanan terpadu Kabupaten Wajo, adalah selain dengan sifat, fungsi dan gaya yang bervariasi telah diterapkan juga sangat kental menerapkan kepemimpinan super, namun secara tidak langsung terasa dan terlihat dan tidak disadari oleh bawahan. Hal tersebut "diduga" kepercayaan tinggi yang dibangun pemimpin belum menunjukkan selfleadership dan keteladanan hanya sebagai bagian yang dapat dicontoh bawahan, belum terlihat dari dalam diri bawahan untuk membangun kepemimpinan super, termasuk mengembangkan pola pikir positif.

## METODE

### Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kualitatif dengan jenis penelitian deskriptif, yakni suatu bentuk penelitian yang memberikan gambaran mengenai objek yang diamati atau fokus penelitian (Ramdhan, 2021).

### Fokus dan deskripsi fokus penelitian

#### 1. Fokus penelitian

Dalam penelitian ini penulis memfokuskan pada konteks kepemimpinan super (*Leadership super*) pemimpin dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Wajo dilihat dari sisi kemampuan pemimpin diri sendiri dan memberi keteladanan dalam menjalankan tugas dan fungsi pemimpin dalam mempengaruhi bawahannya.

#### 2. Sub fokus

- a. Memiliki kemampuan memimpin diri sendiri (*selfleadership*), dimaknai sebagai mempengaruhi perilaku bawahan dengan pengendalian dan mengembangkan kemampuan dan proses untuk mengalami tingkat pengenalan diri yang lebih tinggi, melebihi tingkat ego reaktif. Hal ini akan memfasilitasi perjalanan dari batas-reaktif ke keberanian untuk proaktif dan pada akhirnya membawa kepada kesadaran kreatif.
- b. Memberi teladan dalam kepemimpinan diri (*selfleadership*).dimaknai sebagai pemimpin pandai-pandai mengelola jiwa dan pikirannya, serta mengarahkan pada apa yang disebut keutamaan. Ia harus berfikir, merasa, mempersepsikan, berintuisi. keempat hal tersebut sangat berkaitan erat dengan memimpin dalam lingkup yang besar, yang pada intinya keteladanan ditujukan agar para pengikut bersedia berada disinya pada saat akan melakukan aksi yang diinginkan.

Sementara factor pendukung dan penghambat sebagaimana yang ditemukan dalam observasi penulis terlihat pada aspek sumber daya, kompetensi dan kepercayaan diri baik pemimpin maupun bawahan atau pegawai dalam menerapkan kepemimpinan super lingkup Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu satu Pintu Kabipaten Wajo

### Sumber Informan.

Sesuai hasil observasi pada objek penelitian yang menjadi sumber data adalah keseluruhan pegawai dalam Lingkup Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu, dan yang dijadikan informan kunci sebanyak 7 orang, yakni Sekretaris 1 orang, Pejabat Administrator 1 Orang, Kasubag 1 orang, Pejabat Fungsional 2 orang, staf ASN 2 Orang, tidak banyak dan serta dapat dijangkau, memungkinkan peneliti dapat menjalankan penelitiannya dengan sangat mudah.

### Teknik Pengumpulan Data

#### 1. Observasi

Yaitu melakukan pengamatan langsung dilapangan terutama berkaitan dengan data penelitian yang diperlukan, sedangkan yang di observasi dalam penelitian ini adalah bagaimana Kepemimpinan Super (*Super Leadership*) dalam meningkatkan selfleader pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan terpadu Satu Pintu Kabupaten Wajo.

## 2. Wawancara

Kegiatan wawancara terhadap informan, peneliti menggunakan pedoman wawancara dan program observasi. Pedoman wawancara menjadi pemandu dalam perolehan data. Namun wawancara tidaklah terfokus pada pedoman tersebut, tetapi akan dikembangkan sesuai kondisi lapangan pada saat wawancara berlangsung.

Bentuk wawancara yang dilakukan adalah wawancara berstruktur dan wawancara tak berstruktur, wawancara berstruktur dilakukan untuk memperoleh data pokok tentang kepemimpinan super dalam meningkatkan selfleader pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Wajo, untuk menggambarkan selfleader serta wawancara tak berstruktur adalah wawancara dilakukan secara bebas artinya peneliti hanya akan mengajukan pertanyaan kepada informan dan tidak mengacu pada daftar pertanyaan sebelumnya, tetapi mencau pada poin-poin dianggap kurang serta sebagai pelengkap saja. Tujuan dari wawancara ini adalah untuk melengkapi data yang kurang dari hasil wawancara terstruktur.

## 3. Dokumentasi.

Merupakan bentuk perolehan data, dengan melihat laporan dan dokumen-dokumen penting yang dapat mendukung data dari informan penulis terkait dengan penelitian.

## Teknik Analisis Data

Data yang telah dikumpulkan, diolah dan menggunakan penelitian kualitatif serta analisis domain untuk memperoleh gambaran umum dan menyeluruh pada objek dengan menerangkan teknik analisis selama dilapangan, dan dilakukan secara interaktif melalui proses data reduksi, data display dan verification (Miles and Huberman dalam Sugiyono, 2013)

1. Reduksi data, data yang didapat di lapangan langsung diketik atau ditulis dengan rapi, terinci serta sistematis setiap selesai mengumpulkan data. Data-data yang terkumpul semakin bertambah biasanya mencapai ratusan bahkan ribuan lembar. Oleh sebab itu laporan itu harus dianalisis sejak dimulainya penelitian. Laporan-laporan itu perlu direduksi, yaitu dengan memilih hal-hal pokok yang sesuai dengan fokus penelitian kita, Kemudian dicari. Data-data yang telah direduksi memberikan gambaran yang lebih tajam.
2. Display data, data yang semakin bertumpuk-tumpuk itu kurang dapat memberikan gambaran sedara menyeluruh. Oleh sebab itu diperlukan display data. Display data ialah menyajikan data dalam bentuk matrik, network, chart, atau grafik, dan sebagainya. Dengan demikian, peneliti dapat menguasai data dan tidak terbenam dengan setumpuk data.
3. Penarikan kesimpulan dan verifikasi, sejak semula peneliti berusaha mencari makna dari data yang diperolehnya. Untuk maksud itu, ia berusaha mencari pola, model, tema, hubungan, persamaan, hal-hal yang sering muncul, Jadi dari data yang didapatnya itu ia mencoba mengambil kesimpulan. Mula-mula kesimpulan itu kabur, tetapi lama-kelamaan semakin jelas karena data yang diperoleh semakin banyak dan mendukung.

## TEMUAN DAN PEMBAHASAN

### Deskripsi Hasil Penelitian



## **Kepemimpinan Super (superleadership) Pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Satu Pintu Kabupaten Wajo**

Berangkat dari latar belakang masalah dalam penelitian ini, dimana telah digambarkan konteks peranan pemimpin dalam organisasi sangat terlihat kepemimpinan super ini sangat kental dan terlihat sekali penerapannya, hal ini sangat dibutuhkan kemampuan menunjukkan peranannya dalam menjalankan fungsi dan tugasnya untuk mempengaruhi bawahannya dan bekerja sama serta bekerja secara efisien dan efektif dalam menerapkan fungsi dan teknik memimpin dalam upaya peningkatan kualitas kinerja pegawai khususnya pelayanan terhadap masyarakat, namun demikian tidaklah sepenuhnya harapan itu bisa dinikmati oleh rakyat seutuhnya, berbagai kelemahan-kelemahan dijumpai termasuk kesiapan aparat termasuk Sumber daya manusianya, belum kompeten dalam menunjukkan kerja yang berkualitas khususnya menyelenggarakan dalam melayani masyarakat secara utuh.

Merujuk dari pernyataan di atas mengutip pendapat dan pandangan Manz (Stewart et al., 2011) dengan *superleadership*, kekuatan pemimpin dilipat gandakan berulang kali sebab kekuatan itu dibangun pada berbagai kemampuan diri siapapun yang berada disekelilingnya. Para pengikut didorong dan diarahkan agar dinamis, kreatif dan mampu menjadi pemimpin bagi diri sendiri yang memberikan banyak kebijakan dan pengarahan bagi tindakan mereka sendiri. Artinya dalam kepemimpinan super yang menjadi focus perhatian adalah pemberdayaan para pengikut untuk menjadi pemimpin atas dirinya mereka sendiri.

Dari uraian di atas jelas sekali bahwa *self leadership* memegang peranan penting dalam kepemimpinan seseorang. Hal inilah penulis akan deskripsikan dalam bentuk analisis dengan menggunakan reduksi data, display dan penarikan kesimpulan secara mendalam untuk memberikan gambaran secara utuh permasalahan kepemimpinan super dalam organisasi.

### **1. Memiliki kemampuan memimpin diri sendiri (*selfleadership*)**

Dalam konteks kepemimpinan super dimaknai sebagai upaya mempengaruhi perilaku bawahan dengan pengendalian dan mengembangkan kemampuan dan proses untuk mengalami tingkat pengenalan diri yang lebih tinggi, melebihi tingkat ego reaktif. Hal ini akan memfasilitasi perjalanan dari batas-reaktif ke keberanian untuk proaktif dan pada akhirnya membawa kepada kesadaran kreatif. Dalam sebuah organisasi sumberdaya manusia merupakan indikator utama dalam menggerakkan organisasi secara keseluruhan (Suryadi, 2010). Organisasi pula yang menjadi ruang dalam pencapaian tujuan. Dinamika organisasi sangat dipengaruhi seorang pemimpin yang dapat menjalankan organisasi. Kepemimpinan tidaklah cukup dengan tipe, gaya serta fungsi yang diimbang dalam menggerakkan roda organisasi dan akan di ikuti oleh bawahan atau pegawai, namun dibutuhkan kepemimpinan yang lebih serta mampu membangun dan membentuk pola pemimpin terhadap bawahannya, inilah dimaksud kepemimpinan super. Kepemimpinan super ini merupakan upaya pemimpin melatih dan mendidik untuk mengolah dan membentuk *kemampuan proses, keberanian, menciptakan kebiasaan proaktif* serta memiliki *kesadaran untuk berkreatif*, dan hal ini tidak saja terbentuk untuk pemimpin itu sendiri namun demikian dapat lahir dan terwujud dalam proses kerja para pegawai dengan baik. Hal ini dapat diuraikan sebagai berikut:

a. Kemampuan proses

**Data wawancara 1 (Sekretaris DPMPSP Kabupaten Wajo)**

*“Pola kepemimpinan yang telah diterapkan pimpinan secara alamiah, salah satu kunci utama adalah pemberian kewenangan pegawai sesuai tupoksinya. Pegawai diajak untuk bertanggungjawab sebagaimana yang diamanatkan serta diajak untuk mengasah kemampuan dalam menjalankan tugasnya dengan baik. Wujud kepercayaan diberikan merupakan kemampuan pimpinan melatih dan mendidik pegawai dengan baik”.*

**Data wawancara 2 (Kasi/Analisis Kerjasama dan Permodalan Kabupaten Wajo)**

*“Dalam proses kerja pegawai merupakan pembiasaan yang lahir dan tumbuh dalam diri pegawai untuk memenuhi kemampuan menyelesaikan tugasnya dengan baik. Pendekatan pimpinan telah member pembelajaran untuk dapat memimpin dirinya dalam memenuhi tanggungjawabnya menyelesaikan pekerjaan dengan baik”.*

Berangkat dari petikan wawancara terhadap sebahagian informan utama penulis serta pernyataan wawancara tidak berstruktur terhadap pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Satu Pintu Kabupaten Wajo, menunjukkan bahwa pendekatan kepemimpinan super yang dilakukan dalam diri sendiri yang diterapkan pimpinan, telah memberi pembelajaran kepada pegawai untuk senantiasa mengasah kemampuan proses dalam sebagai wujud tanggungjawab. Pola yang diterapkan merupakan kemampuan pimpinan membagi kewenangan melalui bagian kepemimpinan super yang dibentuk melalui proses dan dinamika kerja yang baik.

b. Keberanian

**Data wawancara 3 (Sekretaris DPMPSP Kabupaten Wajo)**

*“Penerapan kepemimpinan yang diterapkan pimpinan adalah melatih dalam berani mengambil keputusan yang terukur sesuai kewenangan yang diberikan, hal ini dibangun dengan pembiasaan sehingga kelak pegawai dapat memimpin dirinya serta hal ini telah dijalankan pimpinan dan pegawai dengan baik”.*

**Data wawancara 4 (ASN/Pengadministrasian Keuangan Kabupaten Wajo)**

*“Wujud pencapaian kinerja kami selaku pegawai merupakan cerminan kepemimpinan super dari pimpinan, dimana kami dibiasakan untuk memiliki keberanian mengambil keputusan dalam pencapaian tugas kami. Hal tersebut telah dicontohkan pimpinan dan selalu diawasi secara tidak langsung melalui evaluasi secara intensitas dengan baik”.*

Berangkat dari petikan wawancara terhadap sebahagian informan utama penulis serta pernyataan wawancara tidak berstruktur terhadap pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Satu Pintu Kabupaten Wajo, menunjukkan bahwa pendekatan kepemimpinan super ini memlalui keberanian dalam pengambilan keputusan telah dilakukan secara terukur dan terstruktur, hal ini mencerminkan diri pimpinan mampu menggerakkan kebiasaan memimpin diri pegawai sendiri melalui pembiasaan dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai. Hal tersebut



masih ditemukan pegawai yang kurang berani dalam mengambil keputusan dalam penyelesaian tugasnya dengan baik.

c. Proaktif

**Data wawancara 5 (Sekretaris DPMPSP Kabupaten Wajo)**

*“Dinamika kerja pegawai telah memberikan ritme kerja untuk selalu proaktif dalam setia ada kebijakan baik pekerja rutin maupun sifatnya aktifastindak lanjut dari pimpinan. Hal ini telah terbangun secara masif dalam memenuhi pencapaian kinerja yang menjadi ukuran kepegawaian pada setiap pegawai. Hal tersebut telah diamanatkan pimpinan guna melatih dirinya lebih proaktif dengan baik”.*

**Data wawancara 6 (Kasi/Analisis Pengawasan Penanaman Modal Kabupaten Wajo)**

*“Sebagai bagian yang memberikan pelayanan kepada masyarakat, dimana pegawai dapat lebih proaktif bila menemukan kebijakan dan operasional layanan yang segera dikerjakan sehingga pegawai dapat melatih dirinya untuk berbuat lebih cepat dan tepat sehingga layanan masyarakat segera terpenuhi dengan baik”.*

Berangkat dari petikan wawancara terhadap sebahagian informan utama penulis serta pernyataan wawancara tidak berstruktur terhadap pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Satu Pintu Kabupaten Wajo, menunjukkan bahwa pendekatan kepemimpinan super ini melalui pembiasaan proaktif dalam memberikan pelayanan dan kebijakan yang diimbang pegawai telah dilakukan secara rutin dalam melayani masyarakat, hal ini menunjukkan bangunan kepercayaan atas tanggungjawab pegawai dalam membentuk dirinya sebagai pemimpin dalam tugasnya telah proaktif guna mencapai kinerja yang lebih baik.

d. Kesadaran kreatif

**Data wawancara 7 (Sekretaris DPMPSP Kabupaten Wajo)**

*“Pimpinan telah melatih pegawai dengan disiplin dan kepatuhan melalui pembentukan kesadaran tugas dan fungsinya. Melayanai masyarakat merupakan wajib dan harus ditaati untuk memastikan tujuan dapat tercapai dengan baik. Pembentukan kesadaran bagi pegawai untuk lebih kreatif dan inovatif dalam memenuhi tugas dan tanggungjawabnya dengan baik”.*

**Data wawancara 8 (Kasi/Analisis Pengawasan Penanaman Modal Kabupaten Wajo)**

*“Sebagai pelaksana teknis program secara administrative dan operasional kepatuhan dan kesadaran bagi pegawai merupakan wujud pembinaan untuk dapat mengasah kemampuan dalam berinovasi serta kreatif dalam menjalankan tugas, hal ini untuk memastikan seluruh rangkaian pelayanan dapat diwujudkan dengan baik. Hal tersebut telah dijalankan oleh pegawai sebagai bagian dari melatih kepemimpinan dirinya”.*

Berangkat dari petikan wawancara terhadap sebahagian informan utama penulis serta pernyataan wawancara tidak berstruktur terhadap pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Satu Pintu Kabupaten Wajo, menunjukkan bahwa pendekatan kepemimpinan super ini melalui kesadaran kreatif dalam memenuhi tugas pelayanan telah dibentuk pimpinan organisasi dengan baik. Hal ini terlihat dari kepatuhan dan kesadaran pegawai menjankan tugas kesehariannya secara rutin sesuai

standar dan lebih kreatif dan inovatif serta efektif. Pencapaian tugas ini sudah mampu pegawai memimpin dirinya sendiri dan dibentuk oleh sebuah kebijakan dan pengawasan secara berkala yang diterapkan unsur-unsur pimpinan dalam organisasi ini. Hal tersebut telah terselenggara dengan baik.

Memperhatikan hasil observasi dan wawancara dalam perspektif pemimpin memiliki kemampuan memimpin diri sendiri (*selfleadership*). Sebagaimana yang telah diuraikan di atas berkenaan dengan kepemimpinan yang dapat mempengaruhi perilaku bawahan dengan pengendalian dan mengembangkan kemampuan dan proses untuk mengalami tingkat pengenalan diri yang lebih tinggi, melebihi tingkat ego reaktif. Hal ini akan memfasilitasi perjalanan dari batas-reaktif ke keberanian untuk proaktif dan pada akhirnya membawa kepada kesadaran kreatif. Hal ini terlihat dan menunjukkan terjadinya pembentukan alih kepemimpinan yang sudah ditunjukkan pimpinan organisasi dengan menerapkan kepemimpinan super dalam lingkup Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Satu Pintu Kabupaten Wajo, dimana aspek kemampuan proses sangat terlihat pegawai mampu menampilkan sebuah proses berdasarkan sasaran performance pegawai dengan menampilkan sikap proaktif dan berani mengambil keputusan dalam penyelesaian tugas pelayanannya. Namun demikian tidaklah sepenuhnya keseluruhan pegawai dapat menampilkan kepemimpinan itu sebagaimana yang diharapkan, akan tetapi dapat digambarkan bahwa bangunan kerjasama dan kepedulian serta pemahaman yang naik akan upaya pimpinan melatih dan mendidik pegawai untuk dapat mengedalikan dirinya serta mampu memimpin dirinya sudah dapat dijalankan dengan baik.

Temuan penulis secara empiris telah dapat dinyatakan bahwa aspek kemampuan proses, proaktif, keberanian dan disertai kesadaran dan kepatuhan untuk kreatif inovatif terlihat dari hasil pelayanan pegawai yang telah memenuhi pencapaian program organisasi sudah dapat dipenuhi dengan baik. Hal tersebut menunjukkan bahwa kepercayaan memimpin sudah terbangun dan diterapkan pimpinan merupakan sesuatu yang dapat menghasilkan pekerjaan dengan baik.

## 2. Memberi teladan dalam kepemimpinan diri (*selfleadership*)

Pimpinan dalam sebuah organisasi merupakan posisi yang penting untuk menggerakkan organisasi, dimaknai sebagai pemimpin harus pandai-pandai mengelola jiwa dan pikirannya, serta mengarahkan pada apa yang disebut keutamaan. Ia harus berfikir, merasa, mempersepsikan, berintuisi. Keempat hal tersebut sangat berkaitan erat dengan memimpin dalam lingkup yang besar, yang pada intinya keteladanan ditujukan agar para pengikut bersedia berada disinya pada saat akan melakukan aksi yang diinginkan. Itulah sebabnya sering kita dengan ungkapan yang mengatakan "Jika seorang tidak mampu memimpin dirinya dengan baik, maka ia tidak akan dapat memimpin orang lain dengan efektif. Berikut petikan wawancara dengan informan utama dan informan biasa sebagai bagian dari hasil penelusuran peneliti melalui observasi dan wawancara.

### a. Mengelola pikiran

#### Data wawancara 9 (Sekretaris DPMPSP Kabupaten Wajo)

"Konteks mengelola pikiran diwujudkan pimpinan dengan melalui berbagai kesempatan disampaikan kepada pegawai berkenaan ide dan gagasan sehingga

*ungkapan pimpinan dapat ditindaklanjuti oleh seluruh pegawai, hal ini dapat dijalankan dengan ketercapaian hasil pekerjaan dalam pelayanan masyarakat dengan baik”.*

**Data wawancara 10 (Kepala Bidang Pengendalian dan Pengembangan Sistem Informasi Penanaman Modal Kabupaten Wajo)**

*“Melalui pikiran, ide dan gagasan yang disampaikan pimpinan melalui tindakan, maksud dan tujuan yang diarahkan kepada pegawai untuk memastikan seluruh aktivitas pelayanan dapat di kerjakan sesuai koridor organisasi. Sifat semacam ini telah mampu menggerakkan bawahan dengan melihatpimpinannya sebagai contoh sehingga rangkaian aktivitas tersebut terlaksana dengan baik”.*

Berangkat dari petikan wawancara terhadap sebahagian informan utama penulis serta pernyataan wawancara tidak berstruktur terhadap pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Satu Pintu Kabupaten Wajo, menunjukkan bahwa pendekatan kepemimpinan super yang dilakukan dalam memberi teladan dalam kepemimpinan diri yang diterapkan pimpinan, telah memberi pembelajaran kepada pegawai untuk senantiasa belajar atas apa yang dikerjakan, ide dan gagasan sebagai pikiran pimpinan telah mampu ditunjukkan dengan tindakan pengambilan keputusan, dan hal itu telah ditindak lanjuti oleh pegawai, sebahagian besar pegawai menyatakan bahwa pikiran dan gagasan pimpinan seringkali menjadi acuan para pegawai untuk lebih mencontoh atas tindakan pimpinan. Dan sebahagian kecil menyatakan bahwa sangat sulit diterapkan dikarenakan ketidak tauahan atas pikiran yang termaktub dalam ide dan gagasannya. Hal tersebut terlihat bahwa masih ada pegawai kurang caka dan mampu membaca sebuah program yang akan dicapai terkait dengan pelayanan. mengasah kemampuahal tersbut menunjukkan bahwa dinamika organisasi tidak sepenuhnya diharapkan akan lebih tercapai disebabkan para pegawai sangan hetrogen dalam ide dan gagasan dan perlu lebih ditunjukkan ketadanan bagi pegawai agar lebih baik.

b. Keutamaan berfikir

**Data wawancara 11 (Kasi/Analisis Kerjasama dan Permodalan Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Satu Pintu Kabupaten Wajo)**

*“Setiap langkah yang akan diambil dalam memenuhi tugas dan fungsi pegawai dikedepankan berfikir rasional dan realistis sesuai kebijakan pimpinan. Hal ini dimaksudkan untuk memastikan seluruh rangkaian kegiatan pelayanan dapat diselesaikan dengan baik, inilah yang menjadi ciri khas keteladanan pimpinan yang selalu ditampilkan pada setiap kesempatan”.*

**Data wawancara 12 (Kasubag Umum & Kepegawaian Kabupaten Wajo)**

*“Setiap langkah pegawai dalam memenuhi tugas pelayanannya, diharapkan mengutamakan berfikir dalam bertindak yang diharapkan menunjukkan kualitas layanan. Hal tersebut dapat melahirkan sebuah keteladanan dalam memimpin dirinya sendiri”.*

Berangkat dari petikan wawancara terhadap sebahagian informan utama penulis serta pernyataan wawancara tidak berstruktur terhadap pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Satu Pintu Kabupaten Wajo, menunjukkan bahwa pendekatan kepemimpinan super yang dilakukan dalam memberi teladan dalam kepemimpinan diri yang diterapkan pimpinan khususnya mngedepankan keutamaan berfikir, telah

menjadi dasar dan pijakan pegawai bertindak dan berperilaku memenuhi tugas utamanya selaku pelayan. Kemampuan menterjemahkan maksud dan tujuan sebuah layanan menjadi cerminan keteladan yang lahir dan tumbuh dalam diri pegawai. Hal tersebut telah diterapkan pimpinan sebagai penerapan kepemimpinan super, dalam pandangan pegawai cara dan metode ini menumbuhkan kepercayaan diri dan dapat memastikan hasil pekerjaannya dapat diterima masyarakat dengan baik.

c. Merasa

**Data wawancara 13 (Kepala Bidang Pengendalian dan Pengembangan Sistem Informasi Penanaman Modal Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Satu Pintu Kabupaten Wajo)**

*“Pegawai telah merasa memiliki aktivitas yang akan dimanfaatkan oleh masyarakat atas hasil pelayanannya, merasa merupakan aspek psikologis sehingga rasa akan melahirkan serta menyampaikan secara verbal sebuah layanan dan dapat dipastikan berjalan secara efisien dan efektif”.*

**Data wawancara 14 (ASN/Pengadministrasian Kepegawaian)**

*“Nilai pembelajaran yang dapat kami petik dari pimpinan adalah seluruh pegawai diberikan kesempatan memaknai tugas dan fungsi masing-masing serta diseratai tanggungjawab. Hal ini dibuktikan dengan sebuah tindakan yang dapat kami liat dan contoh, dimana setiap layanan yang kami lakukan baik secara operasional dan administrasi telah mampu diselesaikan sesuai dengan satandar yang ada. Konsep merasa memiliki merupakan kekuatan yang sudah terbangun dalam organisasi ini dengan baik”.*

Berangkat dari petikan wawancara terhadap sebahagian informan utama penulis serta pernyataan wawancara tidak berstruktur terhadap pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Satu Pintu Kabupaten Wajo, menunjukkan bahwa pendekatan kepemimpinan super yang dilakukan dalam memberi teladan dalam kepemimpinan diri yang diterapkan pimpinan dengan melatih pegawai merasa memiliki akan tupoksinya, wujud tindakan yang menjadi dasar pegawai dalam menunjukkan kemampuan dan kompetensinya merupakan tanggungjawab akan penyelesaian tugasnya dengan baik. Pembelajaran yang terpenting yang bisa dipetik dalam keteladanan pemimpin adalah diberikannya kebebasan pegawai untuk memaknai tupoksinya sehingga rasa memiliki dengan tugasnya dapat dengan mudah memenuhi tugas pelayanan yang dibutuhkan masyarakat dengan baik.

d. Mempersiapkan

**Data wawancara 15 (Kepala Bidang Pengendalian dan Pengembangan Sistem Informasi Penanaman Modal Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Satu Pintu Kabupaten Wajo)**

*“Setiap kebijakan yang diambil oleh pimpinan sedapat mungkin menjadi bagian dari ketercapaian hasil layanan diberikan pegawai untuk kepentingan masyarakat, kebijakan itu harus mampu dipersiapkan sebagai pencapaian tujuan, hal ini selalu ditanamkan kepada seluruh pegawai untuk bekerja disertai tanggungjawab dengan baik”.*

**Data wawancara 16 (Kasi/Analisis Pengawasan Penanaman Modal)**

*“Sifat keteladan yang diberikan kami selaku pegawai adalah berupaya untuk lebih mempersepsikan sebuah kebijakan yang rasional dan dapat diaplikasikan sesuai dengan aturan yang ada. Sikap pimpinan ini telah mampu ditunjukkan melalui pikiran dan tindakan dengan maksud pegawai bekerja sesuai dengan harapan masyarakat dengan baik”.*

Berangkat dari petikan wawancara terhadap sebahagian informan utama penulis serta pernyataan wawancara tidak berstruktur terhadap pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Satu Pintu Kabupaten Wajo, menunjukkan bahwa pendekatan kepemimpinan super yang dilakukan dalam memberi teladan dalam kepemimpinan diri yang diterapkan pimpinan, merupakan kemampuan mempersepsikan sebuah kebijakan sebagai bagian dari tindak lanjut keputusan, secara teknis persepsi ini menjadi acuan dasar pegawai mengimplementasikan kebijakan sehingga akan berdampak positif kepada masyarakat yang dilayani. Keteladan ini menjadi nilai bagi pegawai dengan bangunan yang diterapkan agar keseluruhan rangkaian aktivitas pegawai menjadi pijakan dan dapat didiskusikan agar lebih baik dalam menyelesaikan tugas masing-masing pegawai dengan baik.

Memperhatikan hasil observasi dan wawancara dalam perspektif memberi teladan dalam kepemimpinannya (selfleadership). Sebagaimana yang telah diuraikan di atas dimana pemimpin harus pandai-pandai mengelola jiwa dan pikirannya, serta mengarahkan pada apa yang disebut keutamaan. Ia harus berfikir, merasa, mempersepsikan, berintuisi. Keempat hal tersebut sangat berkaitan erat dengan memimpin dalam lingkup yang besar, yang pada intinya keteladanan ditujukan agar para pengikut bersedia berada disinya pada saat akan melakukan aksi yang diinginkan. Terkait dengan kepemimpinan ini sangat terlihat adanya kemampuan menunjukkan cara berfikir dan mengutamakan fikiran dalam mengambil sebuah keputusan atas kebijakan yang ada, pegawai menjadikan rujukan secara verbal dan non verbal. Keutamaan berfikir yang ditampilkan pimpinan, oleh pegawai dijadikan sebuah pola dan metode dalam memenuhi tugas dan tanggungjawab layanannya dengan baik. Dari rangkaian ini sangat terlihat bahwa mekanisme dan sistem kerja pegawai sangat dipengaruhi pola dan tindakan pimpinan, termasuk menimbulkan rasa kepercayaan diri, rasa memiliki akan tugasnya dan membangun persepsi yang terukur sehingga seluruh rangkaian proses pencapaian tujuan dapat tercapai secara efisien dan efektif.

Temuan penulis secara empiris telah dapat dinyatakan bahwa aspek kemampuan keutamaan berfikir, mengelola pikiran, merasa dan perspektif secara intuisi yang telah dibangun dan ditampilkan pimpinan kepada bawahan merupakan keteladanan yang ditunjukkan pimpinan dalam organisasi, kemampuan ini yang disebut kepemimpinan super. Kata kunci yang utama adalah manajemen pimpinan mampu mempengaruhi pegawai dalam memberikan nilai dan sebuah proses pembelajaran agar mampu kedepan memimpin dirinya sendiri sehingga melahirkan pegawai yang beretika, bermoral, bertanggungjawab, inovatif dan kreatif serta memenuhi tujuan organisasi yang dapat dijalankan dengan efisien dan efektif termasuk dapat menunjukkan kinerja yang lebih baik.



## **Faktor determinan serta hambatan dan upaya pemecahannya:**

### **1. Faktor determinan**

Dalam pandangan penulis melihat factor ini secara umum dimana dukungan dalam penerapan kepemimpinan super ini tidak terlepas dari factor internal dan eksternal. dukungan ketersediaan sumber daya yang tersedia telah melahirkan tindakan kerja yang dapat dibangun secara professional. Keberadaan Dinas Penanaman Modan dan Pelayanan Satu pintu adalah sebuah organisasi yang dapat menjawab tantangan dan harapan dari sebuah reformasi birokrasi yang baik. Sumber daya manusia dan sarana pendukung layanan organisasi tentu memiliki pegawai yang dapat menggerakkan roda organisasi yang dikendalikan oleh seorang pemimpin, maka kompetensi pegawai yang ditemaptkan menjadi salah satu factor yang menentukan karena didasari adanya kompetensi sesuai dengan kualifikasi bentuk layanan yang akan diberikan. Termasuk dukungan kepercayaan diri pegawai dapat menyelesaikan tugas dan fungsi secara bertanggungjawab. Dukungan tersebut telah mampu pimpinan organisasi mengelola muatan program sebagaimana yang diamanatkan pemerintah daerah dapat diselesaikan dengan baik.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara penulis dengan para informan tidak berstruktur hambatan ini bisa lebih terasa kedepan karena semakin hari semakin sumberdaya manusia atau pegawai akan pensiun, sarana prasarana sudah mulai tidak efisien lagi untuk dipakai sementara digitalisasi semakin kuat, aspek pengetahuan dan keterampilan terbatas dan semakin kuat perubahan layanan. Hal-hal ini menjadi sebuah kekuatan sekaligus sebagai hambatan organisasi dalam menjalankan tugasnya dengan baik.

### **2. Hambatan dan upaya pemecahannya**

#### **a. Hambatan.**

Dalam perspektif hambatan aspek sumber daya baik manusia maupun sarana pendukung, kompetensi dan bangunan kepercayaan diri pegawai, tidaklah sederhana bahwa itu dapat berjalan sepenuhnya, akan tetapi ditemukan sebahagian kecil belum dapat berjalan sesuai harapan organisasi secara maksimal. hal ini terlihat dari sumber daya, sarana dan prasaran dan kepercayaan diri pegawai tidaklah sederhana itu menjadi sebuah keberhasilan, akan tetapi dapat ditemukan sebahagian kecil permasalahan itu dapat mengganggu ketercapaian tujuan organisasi yang diharapkan pimpinan. Berkenaan dengan itu yang menjadi penghambat adalah ketersediaan pegawai yang memiliki kualifikasi dan penempatan yang tidak sesuai dengan kualiifikasinya, sehingga lama beradaptasi dengan lingkungan dan teknis layanannya. Ini membutuhkan pelibatan pimpinan dalam penempatan yang tidak didasari hal tersebut. Pemberdayaan sarana pendukung layanan juga memerlukan inovasi dan pembaharuan agar efektif sebuah layanan yang dapat dikerjakan lebih cepat dan tepat waktu.

Dalam mempersepektif pengetahuan dan keterampilan pegawai memerlukan pembinaan secara teknis oleh satuan perangkat kerja daerah yang membidani untuk menginfentaris dan mengembangkan pegawai sehingga melahirkan suatu nilai tambah yang dapat menunjukkan kualitas dan kuantitas layanan pegawai dengan baik. Dalam penelusuran penulis terlihat sekali dan secara umum pada lembaga pemerintahan ini sering



abai dan menganggap hal tersebut dapat diantisipasi oleh masing-masing SKPD, sementara organisasi memiliki keterbatasan-keterbatas termasuk nomenklatur yang membatasi untuk tidak melakukan atau dilaksanakan.

b. Pemecahannya.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara penulis ditemukan bahwa langkah dan upaya pimpinan organisasi dalam mengantisipasi sebuah permasalahan yang dihadapi dilapangan berkenaan dengan ketersediaan sumber daya, sarana dan parasaran, aspek pengetahuan dan keterampilan pegawai dapat dilakukan upaya-upaya koordinasi dengan melalui berbagai pendekatan-pendekatan yakni; mengefektif dan mengefisienkan program yang dapat dikerjakan secara berkesinambungan karena keterbatas jumlah pegawai, berupaya melibatkan dunia kampus dan akademisi melakukan pembinaan melalui dorongan pegawai untuk melanjutkan pendidikan. Sementara pada aspek pengetahuan dan keterampilan dapat kami lakukan kerja sama dengan lembaga-lebaga non pemerintah dengan lembaga dibawah naungan pemerintah untuk mengirim dan melatih para pegawai untuk mendapatkan keterampilan yang dibutuhkan saat ini. Serta untuk pengadaan sarana dan prasarana layanan yang vital seperti ketersediaan internet, computer, laptop dan aplikasi yang ada dapat dilakun dalam bentuk usulan kegiatan dan pengadaan melalui pemerintah daerah serta kementerian guna dapat memastikan seluruh rangkaian layanan ini dapat diatas dengan baik.

### **Pembahasan Kepemimpinan Super**

Bahwa untuk menjawab permasalahan yang ada dalam bab-bab terdahulu dalam tulisan ini akan penulis paparkan konsep dan hasil wawancara dan observasi dengan melakukan teknis analisa data serta mengumpulkan hasil dari narasi dan pandangan informan baik terstruktur maupun tidak terstruktur serta mengacu pada konsep Antonio (Barnett & McCormick, 2012) bahwa dua hal yang sangat penting untuk menjadi pemimpin super yaitu (1) memiliki kemampuan memimpin diri sendiri (*selfleadership*) dan, (2) memberi teladan dalam kepemimpinan diri (*selfleadership*). Melihat pentingnya peranan kepemimpinan diri dalam bingkai (*frame*) kepemimpinan super dapat dikatakan bahwa *selfleadership* merupakan inti kepemimpinan super. Tugas terpenting dari pemimpin super adalah memberdayakan pengikutnya menjadi pemimpin diri sendiri. Tugas ini tidak mudah karena kompetensi ini harus dimiliki terlebih dahulu oleh seorang pemimpin sebelum mengajarkannya kepada pegawai yang ada dibawahnya.

Dalam Kemampuan memimpin diri sendiri (*selfleadership*) sebagaimana yang telah dijelaskan dalam hasil penelitian pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Satu Pintu Kabupaten Wajo, menunjukkan bahwa pendekatan kepemimpinan super yang dilakukan dalam diri sendiri yang diterapkan pimpinan, telah memberi pembelajaran kepada pegawai untuk senantiasa mengasah kemampuan proses dalam sebagai wujud tanggungjawab. Pola yang diterapkan merupakan kemampuan pimpinan membagi kewenangan melalui bagian kepemimpinan super yang dibentuk melalui proses dan dinamika kerja yang baik.

Berangkat dari hasil penelitian sebagaimana yang telah diuraikan sebelumnya dapat diuraikan dan dijelaskan bahwa pendekatan kepemimpinan super ini melalui keberanian dalam pengambilan keputusan telah dilakukan secara terukur dan terstruktur, hal ini mencerminkan diri pimpinan mampu menggerakkan kebiasaan memimpin diri pegawai sendiri melalui pembiasaan dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai. Hal tersebut masih ditemukan pegawai yang kurang berani dalam mengambil keputusan dalam penyelesaian tugasnya dengan baik. Langkah dan aktivitas dalam pengambilan keputusan tercermin dari sikap dan tindakan pemimpin serta dapat terafiliasi dengan pegawai melalui aktivitas pelayanan, hal tersebut dapat diukur dari performance kerja yang telah dicapai dengan baik.

Hal ini sejalan dengan pandangan (Aminulloh, 2021; Hotima & Sa'diyah, 2022; Rofiq & Utomo, 2019; Zulianto, 2017) bahwa Kepemimpinan dapat dirumuskan pula sebagai suatu kepribadian (*personality*) seorang yang mendatangkan keinginan pada kelompok orang-orang untuk mencontoh atau mengikutinya atau memancarkan suatu pengaruh yang tertentu, suatu membuat sekelompok orang-orang mau melakukan apa yang dikehendakinya. Jadi pada hakekatnya kepemimpinan ialah suatu kemampuan seorang untuk mempengaruhi orang lain yang berupa tingkah laku, kebiasaan pandangan dan sikap agar mau mengikuti kehendak dan kemauan pimpinan dalam usahanya untuk mempengaruhi bawahannya agar mau bekerja sama untuk mencapai tujuan organisasi.

Berkenaan dengan aspek proaktif dari pernyataan pegawai, menunjukkan bahwa pendekatan kepemimpinan super ini melalui pembiasaan proaktif dalam memberikan pelayanan dan kebijakan yang diimbang pegawai telah dilakukan secara rutin dalam melayani masyarakat, hal ini menunjukkan bangunan kepercayaan atas tanggungjawab pegawai dalam membentuk dirinya sebagai pemimpin dalam tugasnya telah proaktif guna mencapaikinerja yang lebih baik. Secara alamai pegawai tidaklah menjadi tuntutan untuk lebih merespon setiap kebijakan atau tugas pelayanannya, akan tetapi responsivitas pegawai sudah menjadi kewajiban bagi pegawai, namun menjadi luar biasa ketika kebijakan yang akan dijalankan pegawai atas dasar keputusan pimpinan menjadi lebih proaktif dalam kegiatan layanan tertentu yang dapat segera melayani masyarakat yang membutuhkan, dan hal ini telah dilaksanakan dengan baik.

Terkait dengan pendekatan kepemimpinan super ini melalui kesadaran kreatif dalam memenuhi tugas pelayanan telah dibentuk pimpinan organisasi dengan baik. Hal ini terlihat dari kepatuhan dan kesadaran pegawai menjankan tugas kesehariannya secara rutin sesuai standar dan lebih kreatif dan inovatif serta efektif. Pencapaian tugas ini sudah mampu pegawai memimpin dirinya sendiri dan dibentuk oleh sebuah kebijakan dan pengawasan secara berkala yang diterapkan unsure-unsur pimpinan dalam organisasi ini. Hal tersebut telah terselenggara dengan baik. Kesadaran sangat pribadi pegawai yang tumbuh dari dalam diri pegawai, dan memiliki kebiasaan yang akan dengan sendirinya tergerak untuk melaksanakan tugasnya dengan baik.

Demikian pula kaitan dengan kepemimpinan yang dapat mempengaruhi perilaku bawahan dengan pengendalian dan mengembangkan kemampuan dan proses untuk mengalami tingkat pengenalan diri yang lebih tinggi, melebihi tingkat ego reaktif. Hal ini akan memfasilitasi perjalanan dari batas-reaktif ke keberanian untuk proaktif dan pada akhirnya membawa kepada kesadaran

kreatif. Hal ini terlihat dan menunjukkan terjadinya pembentukan alih kepemimpinan yang sudah ditunjukkan pimpinan organisasi dengan menerapkan kepemimpinan super dalam lingkup Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Satu Pintu Kabupaten Wajo, dimana aspek kemampuan proses sangat terlihat pegawai mampu menampilkan sebuah proses berdasarkan sasaran ferformance pegawai dengan menampilkan sikap proaktif dan berani mengambil keputusan dalam penyelesaian tugas pelayanannya. Namun demikian tidaklah sepenuhnya keseluruhan pegawai dapat menampilkan kepemimpinan itu sebagaimana yang diharapkan, akan tetapi dapat digambarkan bahwa bangunan kerjasama dan kepedulian serta pemahaman yang naik akan upaya pimpinan melati dan mendidik pegawai untuk dapat mengedalikan dirinya serta mampu memimpin dirinya sudah dapat dijalankan dengan baik.

Berkenaan dengan pimpinan memberi teladan dalam kepemimpinan diri (*selfleadership*), dimana pimpinan dalam sebuah organisasi merupakan posisi yang penting untuk menggerakkan organisasi, dimaknai sebagai pemimpin harus pandai-pandai mengelola jiwa dan pikirannya, serta mengarahkan pada apa yang disebut keutamaan. Ia harus berfikir, merasa, mempersepsikan, berintuisi. keempat hal tersebut sangat berkaitan erat dengan memimpin dalam lngkup yang besar, yang pada intinya keteladanan ditujukan agar para pengikut bersedia berada disinya pada saat akan melakukan aksi yang diinginkan. Itulah sebabnya sering kita dengan ungkapan yang mengatakan "Jika seorang tidak mampu memimpin dirinya dengan baik, maka ia tidak akan dapat memimin orang lain dengan efektif.

Terkait dengan kepemimpinan super yang dilakukan dalam memberi teladan dalam kepemimpinan diri yang diterapkan pimpinan, telah memberi pembelajaran kepada pegawai untuk senantiasa belajar atas apa yang dikerjakan, ide dan gagasan sebagai pikiran pimpinan telah mampu ditunjukkan dengan tindakan pengambilan keputusan, dan hal itu telah ditindak lanjuti oleh pegawai, sebahagian besar pegawai menyatakan bahwa pikiran dan gagasan pimpinan seringkali menjadi acuan para pegawai untuk lebih mencontoh atas tindakan pimpinan. Dan sebahagian kecil menyatakan bahwa sangat sulit diterapkan dikarenakan ketidak tauahan atas pikiran yang termaktub dalam ide dan gagasannya. Hal tersebut terlihat bahwa masih ada pegawai kurang cakap dan mampu membaca sebuah program yang akan dicapai terkait dengan pelayanan. mengasah kemampuan, hal tersbut menunjukkan bahwa dinamika organisasi tidak sepenuhnya diharapkan akan lebih tercapai disebabkan para pegawai sangat hetrogen dalam ide dan gagasan dan perlu lebih ditunjukkan keteladanan bagi pegawai agar lebih baik.

Kaitan dengan kepemimpinan diri yang diterapkan pimpinan khususnya mngedepankan keutamaan berfikir, telah menjadi dasar dan pijakan pegawai bertindak dan berperilaku memenuhi tugas utamanya selaku pelayan. Kemampuan menterjemahkan maksud dan tujuan sebuah layanan menjadi cerminan keteladan yang lahir dan tumbuh dalam diri pegawai. Hal tersebut telah diterapkan pimpinan sebagai penerapan kepemimpinan super, dalam pandangan pegawai cara dan metode ini menumbuhkan kepercayaan diri dan dapat memastikan hasil pekerjaannya dapat diterima masyarakat dengan baik.

Berkenaan pula dengan pimpinan dengan melatih pegawai merasa memiliki akan tupoksinya, wujud tindakan yang menjadi dasar pegawai dalam menunjukkan kemampuan dan kompetensinya merupakan tanggungjawab akan

penyelesaian tugasnya dengan baik. Pembelajaran yang terpenting yang bisa dipetik dalam keteladanan pemimpin adalah diberikannya kebebasan pegawai untuk memaknai tupoksinya sehingga rasa memiliki dengan tugasnya dapat dengan mudah memenuhi tugas pelayanan yang dibutuhkan masyarakat dengan baik.

Demikian pula kaitan dengan pendekatan kepemimpinan super yang dilakukan dalam memberi teladan dalam kepemimpinan diri yang diterapkan pimpinan, merupakan kemampuan mempersepsikan sebuah kebijakan sebagai bagian dari tindak lanjut keputusan, secara teknis persepsi ini menjadi acuan dasar pegawai mengimplementasikan kebijakan sehingga akan berdampak positif kepada masyarakat yang dilayani. Keteladanan ini menjadi nilai bagi pegawai dengan bangunan yang diterapkan agar keseluruhan rangkaian aktivitas pegawai menjadi pijakan dan dapat didiskusikan agar lebih baik dalam menyelesaikan tupoksi masing-masing pegawai dengan baik.

Sebagaimana yang telah diuraikan di atas, hal ini sejalan dengan pandangan Susanto (2013), mengemukakan ada sederet karakteristik yang sebaiknya dimiliki oleh seorang superleader agar dapat dijadikan panduan dalam memimpin, yakni; (1) Memiliki kecerdasan emosional, (2) Komunikatif, (3) Mendengarkan secara aktif, (4) Bersikap positif, (5) Apresiatif, (6) Pandai menggunakan leverage, (7) Mampu mengatasi masalah "wilayah abu-abu", (8) Sekokoh besi selembut bludru, (9) Memiliki semangat entrepreneurship, (10) Mampu mengalokasikan sumber daya, (11) Memegang peran strategis, (12) Mampu melakukan aksi spiral, (13) Mampu memimpin dalam situasi kritis, dan (14) Melakukan eksekusi.

Merujuk dari hasil penelitian dengan gambaran yang telah diuraikan telah memberikan analisis dan pemahaman bahwa kepemimpinan super, dimana pemimpin harus pandai-pandai mengelola jiwa dan pikirannya, serta mengarahkan pada apa yang disebut keutamaan. Ia harus berfikir, merasa, mempersepsikan, berintuisi. Keempat hal tersebut sangat berkaitan erat dengan memimpin dalam lingkup yang besar, yang pada intinya keteladanan ditujukan agar para pengikut bersedia berada disinya pada saat akan melakukan aksi yang diinginkan. Terkait dengan kepemimpinan ini sangat terlihat adanya kemampuan menunjukkan cara berfikir dan mengutamakan fikiran dalam mengambil sebuah keputusan atas kebijakan yang ada, pegawai menjadikan rujukan secara verbal dan non verbal. Ketamaan berfikir yang ditampilkan pimpinan, oleh pegawai dijadikan sebuah pola dan metode dalam memenuhi tugas dan tanggungjawab layanannya dengan baik.

Dari rangkaian ini sangat terlihat bahwa mekanisme dan sistem kerja pegawai sangat dipengaruhi pola dan tindakan pimpinan, termasuk menimbulkan rasa kepercayaan diri, rasa memiliki akan tugasnya dan membangun persepsi yang terukur sehingga seluruh rangkaian proses pencapaian tujuan dapat tercapai secara efisien dan efektif.

### **Faktor pendukung dan penghambat dan upaya pemecahannya**

Dalam pandangan penulis melihat faktor ini secara umum dimana dukungan dalam penerapan kepemimpinan super ini tidak terlepas dari faktor internal dan eksternal. Dukungan ketersediaan sumber daya yang tersedia telah melahirkan tindakan kerja yang dapat dibangun secara profesional. Keberadaan Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Satu Pintu adalah sebuah organisasi

yang dapat menjawab tantangan dan harapan dari sebuah reformasi birokrasi yang baik. Sumber daya manusia dan sarana pendukung layanan organisasi tentu memiliki pegawai yang dapat menggerakkan roda organisasi yang dikendalikan oleh seorang pemimpin, maka kompetensi pegawai yang ditempatkan menjadi salah satu faktor yang menentukan karena didasari adanya kompetensi sesuai dengan kualifikasi bentuk layanan yang akan diberikan. Termasuk dukungan kepercayaan diri pegawai dapat menyelesaikan tugas dan fungsi secara bertanggungjawab. Dukungan tersebut telah mampu pimpinan organisasi mengelola muatan program sebagaimana yang diamanatkan pemerintah daerah dapat diselesaikan dengan baik.

Dalam perspektif hambatan aspek sumber daya baik manusia maupun sarana pendukung, kompetensi dan bangunan kepercayaan diri pegawai, tidaklah sederhana bahwa itu dapat berjalan sepenuhnya, akan tetapi ditemukan sebahagian kecil belum dapat berjalan sesuai harapan organisasi secara maksimal. Hal ini terlihat dari sumber daya, sarana dan prasarana dan kepercayaan diri pegawai tidaklah sederhana itu menjadi sebuah keberhasilan, akan tetapi dapat ditemukan sebahagian kecil permasalahan itu dapat mengganggu ketercapaian tujuan organisasi yang diharapkan pimpinan. Berkenaan dengan itu yang menjadi penghambat adalah ketersediaan pegawai yang memiliki kualifikasi dan penempatan yang tidak sesuai dengan kualiifikasinya, sehingga lama beradaptasi dengan lingkungan dan teknis layanannya. Ini membutuhkan pelibatan pimpinan dalam penempatan yang tidak didasari hal tersebut. Pemberdayaan sarana pendukung layanan juga memerlukan inovasi dan pembaharuan agar efektif sebuah layanan yang dapat dikerjakan lebih cepat dan tepat waktu.

Dalam perspektif pengetahuan dan keterampilan pegawai memerlukan pembinaan secara teknis oleh satuan perangkat kerja daerah yang membidani untuk menginfentaris dan mengembangkan pegawai sehingga melahirkan suatu nilai tambah yang dapat menunjukkan kualitas dan kuantitas layanan pegawai dengan baik. Dalam penelusuran penulis terlihat sekali dan secara umum pada lembaga pemerintahan ini sering abai dan menganggap hal tersebut dapat diantisipasi oleh masing-masing SKPD, sementara organisasi memiliki keterbatasan-keterbatasan termasuk nomenklatur yang membatasi untuk tidak melakukan atau dilaksanakan.

Dalam penelusuran penulis dari beberapa informan tidak berstruktur memberikan informasi bahwa hambatan ini bisa lebih terasa kedepan karena semakin hari semakin sumberdaya manusia atau pegawai akan pensiun, sarana prasarana sudah mulai tidak efisien lagi untuk dipakai sementara digitalisasi semakin kuat, aspek pengetahuan dan keterampilan terbatas dan semakin kuat perubahan layanan. Hal-hal ini menjadi sebuah kekuatan sekaligus sebagai hambatan organisasi dalam menjalankan tugasnya dengan baik.

Dalam aspek pemecahan masalah dimana yang dilakukan adalah upaya-upaya koordinasi dengan melalui berbagai pendekatan-pendekatan yakni; mengefektif dan mengefisienkan program yang dapat dikerjakan secara berkesinambungan karena keterbatasan jumlah pegawai, berupaya melibatkan dunia kampus dan akademisi melakukan pembinaan melalui dorongan pegawai untuk melanjutkan pendidikan. Sementara pada aspek pengetahuan dan keterampilan dapat kami lakukan kerja sama dengan lembaga-lebaga non pemerintah dengan lembaga dibawah naungan pemerintah untuk mengirim dan



melatih para pegawai untuk mendapatkan keterampilan yang dibutuhkan saat ini. Serta untuk pengadaan sarana dan prasarana layanan yang vital seperti ketersediaan internet, computer, laptop dan aplikasi yang ada dapat dilakun dalam bentuk usulan kegiatan dan pengadaan melalui pemerintah daerah serta kementerian guna dapat memastikan seluruh rangkaian layanan ini dapat diatas dengan baik.

## KESIMPULAN

Berdasarkan uraian-uraian pada bab-bab terdahulu dapat penulis simpulkan bahwa dalam konteks Kepemimpinan Super, pemimpin diakui melalui kemampuan proses, proaktif, keberanian, serta kesadaran dan kepatuhan untuk kreatif inovatif. Pelayanan pegawai yang mencapai pencapaian program organisasi dengan baik mencerminkan terbangunnya kepercayaan memimpin, menciptakan lingkungan kerja efisien. Lebih jauh, dalam self-leadership, pimpinan memberikan teladan melalui kemampuan berfikir, mengelola pikiran, dan menunjukkan perspektif intuitif. Sementara itu, Faktor Determinan dalam penerapan Kepemimpinan Super melibatkan dukungan dari faktor internal dan eksternal. Ketersediaan sumber daya memungkinkan pembangunan tindakan kerja yang profesional. Organisasi seperti Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Satu Pintu diakui sebagai penopang reformasi birokrasi. Kompetensi pegawai menjadi kunci dalam memberikan layanan yang sesuai, sedangkan hambatan melibatkan pensiunnya sumber daya manusia, efisiensi sarana prasarana yang menurun, dan dampak digitalisasi. Upaya pemecahan masalah termasuk koordinasi efektif, keterlibatan dunia kampus, dan dorongan pegawai untuk melanjutkan pendidikan.

## REFERENSI

- Abdillah, A., & Ismail, I. (2022). Optimalisasi Pengelolaan Zakat Pada Badan Amil Zakat Nasional Kabupaten Wajo. *Jurnal Ada Na Gau: Public Administration*, 3(2), 1118-1135.
- Aminulloh, F. (2021). Strategi Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Di Madrasah Ibtidaiyah Darwata Glempong Kecamatan Maos Kabupaten Cilacap. Institut Agama Islam Negeri Purwokerto (Indonesia).
- Ariawan, A. A. G. D. E. J. (2020). Pengaruh Knowledge Sharing Dan Self Leadership Terhadap Perilaku Inovasi Dan Kinerja Karyawan. UNIVERSITAS MAHASARASWATI DENPASAR.
- Barnett, K., & McCormick, J. (2012). Leadership and team dynamics in senior executive leadership teams. *Educational Management Administration & Leadership*, 40(6), 653-671.
- Congge, U., & Sos, S. (2017). *Patologi Administrasi Negara* (Vol. 1). SAH MEDIA.
- Duryat, H. M. (2021). *Kepemimpinan Pendidikan: Meneguhkan Legitimasi Dalam Berkontestasi Di Bidang Pendidikan*. Penerbit Alfabeta.
- H Veithzal Rivai, M. B. A., & Arifin, I. H. A. (2023). *Islamic Leadership: Membangun Superleadership Melalui Kecerdasan Spiritual*. Bumi Aksara.
- Hotima, H., & Sa'diyah, H. (2022). Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SMK Al-Falah. *Nusantara Journal of Islamic Studies*, 3(1), 24-44.
- Ibrahim, S. M., & Rahayu, M. (2022). Peran Kepemimpinan Dalam Meningkatkan



- Kinerja Pegawai Di Lapas Kelas Iib Kotaagung. *Jurnal Pendidikan Dan Konseling (JPDK)*, 4(6), 3180-3186.
- Joni, R. (2022). Pengaruh kepemimpinan dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai pada Kementerian Agama Kota Bandar Lampung. *Dikombis: Jurnal Dinamika Ekonomi, Manajemen, Dan Bisnis*, 1(1), 93-102.
- Mahmin, S., Haedar, H., & Natsir, N. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Pengawasan, dan Motivasi Kerja terhadap Peningkatan Disiplin Guru Di SMP Negeri 16 Mandai Maros. *YUME: Journal of Management*, 1(1).
- Rahmat, A. (2021). *Kepemimpinan Pendidikan*. Zahir Publishing.
- Ramadhona, E. (2023). Pengaruh Kompetensi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Duta Abadi Primantara Kecamatan Tanjung Morawa Kabupaten Deli Serdang. Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Sumatera Utara.
- Ramadhan, M. (2021). *Metode penelitian*. Cipta Media Nusantara.
- Ridwan, I. H. J., & Sudrajat, M. H. A. S. (2020). *Hukum administrasi Negara dan kebijakan pelayanan publik*. Nuansa Cendekia.
- Rofiq, N., & Utomo, S. T. (2019). Telaah Konseptual Urgensi Tertanamnya Roh Jihad Seorang Pemimpin Pendidikan Terhadap Suksesnya Pendidikan Agama Islam. *Al-Idaroh: Jurnal Studi Manajemen Pendidikan Islam*, 3(1), 72-84.
- Sarinah, S. (2021). Penerapan Pelayanan Administrasi Terpadu Kecamatan Pada Pengurusan Surat Izin Mendirikan Bangunan (IMB) Di Kantor Camat Marpoyan Damai Kota Pekanbaru. Universitas Islam Riau.
- Stewart, G. L., Courtright, S. H., & Manz, C. C. (2011). Self-leadership: A multilevel review. *Journal of Management*, 37(1), 185-222.
- Sugiyono, D. (2013). Metode penelitian pendidikan pendekatan kuantitatif, kualitatif dan R&D.
- Suryadi, E. (2010). Analisis Peranan Leadership Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajerial*, 9(1), 1-9.
- Susanto, A. B. (2013). *Super leadership*. Gramedia Pustaka Utama.
- Tatulus, A., Mandey, J., & Rares, J. (2015). Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai negeri sipil di kantor kecamatan tagulandang kabupaten sitaro. *Jurnal Administrasi Publik*, 2(30).
- Thoha, M. (2017). *Ilmu administrasi publik kontemporer*. Kencana.
- Wahid, N. (2021). Gaya Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Inovasi Pemerintah Daerah Kabupaten Luwu Utara. UNIVERSITAS HASANUDDIN.
- Zulianto, M. (2017). Peran Pendidikan dalam Mengembangkan Keterampilan Kepemimpinan.