

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pada penelitian ini peneliti akan membahas terkait bagaimana gaya kepemimpinan Walikota Tegal dalam menangani pandemi COVID-19. Kemelutnya situasi saat ini, tentu dibutuhkan sosok pemimpin yang mempunyai kemampuan dalam kepemimpinan krisis. Kepemimpinan krisis merupakan sebuah suatu kemampuan guna membuat segala pihak beradaptasi dengan ketidakpastian melalui cara membuat titik tengah untuk melaksanakan perintah dan kontrol sehingga masing-masing pihak dapat terhubung, terkolaborasi, dan dapat berkoordinasi satu dengan lainnya guna menghasilkan *benefits* bagi masyarakat (Pfeifer, 2013). Singkatnya diartikan sebagai sebuah usaha yang dilakukan oleh seorang pemimpin saat menghadapi keadaan yang menyulitkan, serta bagaimana secara efektif dan efisien pemimpin tersebut mampu menekan dampak buruk dari kondisi krisis tersebut terhadap organisasi yang dipimpinya.

Setiap pemimpin mempunyai gayanya tersendiri dalam menjalankan roda kepemimpinannya. Pengetahuan, informasi, keterampilan dan mempunyai ide cemerlang merupakan modal utama dalam melaksanakan tugasnya sebagai pemimpin. Segala bentuk gaya kepemimpinan yang diterapkan dari suatu pemimpin pada suatu organisasi, harus mampu memengaruhi dan mengarahkan para anggotanya ke arah yang lebih baik, menuangkan ide-ide kreatif dan inovatif kepada anggotanya. Suatu keberhasilan seorang pemimpin juga dapat diukur berdasarkan produktivitas serta efektivitas dalam melaksanakan tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Meski bersifat *universal*, akan tetapi terdapat tugas, fungsi, dan interaksi tersendiri bagi pemimpin yang mengelola suatu wilayah (Aminuddin, 2017). Tindakan seorang pemimpin dapat dilihat dari pola pikir

mereka yang kemudian menghasilkan strategi, inovasi, hingga kemampuan dalam mengatasi permasalahan yang timbul di wilayah kepemimpinannya (Komsyiah, 2016).

Gaya kepemimpinan merupakan sebuah tindakan yang dilakukan oleh seorang pemimpin dalam menghadapi bawahannya, mengatur suatu sistem operasional organisasi, menjalankan serta mengawal kebijakan, serta mampu menyelesaikan masalah baik secara internal maupun eksternal. Gaya kepemimpinan merupakan ketika seorang pemimpin memiliki sekumpulan ciri khas yang digunakan pemimpin secara terlihat maupun tidak yang memiliki tujuan untuk mempengaruhi bawahannya agar terwujudnya tujuan bersama yang telah disepakati. Gaya kepemimpinan juga dapat ditunjukkan dengan perilaku pemimpin saat berkomunikasi, memberikan suatu informasi serta perintah kepada bawahannya (Rivai, 2003). Sedangkan menurut Robert dalam (Ananto, 2014), gaya kepemimpinan merupakan cara seorang pemimpin dalam melaksanakan fungsi kepemimpinan dan menjadi aspek yang dilihat oleh orang-orang yang dipimpinnya atau orang lain yang mengamati dari luar. Prasetyo dalam (Wardhana, 2014), gaya kepemimpinan adalah bentuk perilaku yang dapat dibuat digunakan untuk mensatukan tujuan individu dengan tujuan kelompok. Menurut Thoha dalam (Wardhana, 2014), gaya kepemimpinan adalah norma perilaku yang digunakan seseorang saat mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang dilihat.

Pneumonia Coronavirus Disease 2019 atau COVID-19 merupakan penyakit peradangan paru yang disebabkan oleh *Severe Acute Respiratory Syndrome Coronavirus 2* (SARS-CoV-2). Gejala klinis yang muncul beragam, mulai dari seperti gejala flu biasa (batuk, pilek, nyeri tenggorok, nyeri otot, nyeri kepala) sampai yang berkomplikasi berat (pneumonia atau sepsis) (CDC, 2020). Pada bulan Januari 2020, *Corona Virus Disease-19* (COVID-19) telah menginfeksi lebih dari 2.245.872 jiwa di seluruh dunia (WHO, 2020). Lebih dari 152.000 orang telah terkonfirmasi meninggal dunia karena virus ini (WHO,

2020). Oleh karena itu, tidak heran jika para pemimpin pemerintahan di banyak negara berjuang untuk keluar dari wabah COVID-19 melalui pendekatannya masing-masing. Secara empiris, dapat disaksikan beberapa Pemerintah Provinsi mendeklarasikan dengan tegas batas wilayah administrasinya dengan menutup akses masuk dan keluar, tanpa menunggu aba-aba dari Pemerintah Pusat selaku normatif bekerjanya nalar dekonsentrasi. Pada sisi lain, tak sedikit pula Pemerintah Kabupaten/Kota yang justru menunggu satu komando dari Pemerintah Provinsi ataupun Pusat, ketika mereka sudah dilengkapi dengan seperangkat properti kekuasaan yang ortonom. Bahkan pada kasus tertentu, Pemerintah Provinsi melakukan intervensi pada inisiatif Pemerintah Kabupaten/Kota dalam merespons COVID-19. Berikut merupakan gambar tabel respon Pemerintah Daerah selama bulan Maret 2020 berdasarkan publikasi media:

Gambar Tabel 1.1 Respon Pemerintah Daerah Selama Maret 2020

No.	Nama Daerah	Bentuk Kebijakan	Tanggal Publikasi
1.	Provinsi Papua	Penutupan akses (darat,laut,udara)	24 Maret 2020
2.	Provinsi Maluku	Penutupan akses (udara,laut)	27 Maret 2020
3.	Provinsi Kaltim	Penutupan institusi publik	16 Maret 2020
4.	Provinsi DKI Jakarta	Penutupan institusi publik, pembatasan transportasi publik	14 Maret 2020
5.	Provinsi Sulawesi Barat	Penutupan akses masuk (laut, udara)	28 Maret 2020
6.	Kota Tasikmalaya	Penutupan akses masuk (darat)	28 Maret 2020
7.	Kota Tegal	Penutupan akses masuk (darat)	25 Maret 2020
8.	Kota Bengkulu	Penutupan akses masuk (darat)	29 Maret 2020
9.	Kabupaten Rote Ndao	Pelarangan warga luar NTT (darat, laut)	26 Maret 2020
10.	Kabupaten Puncak Jaya	Penutupan institusi publik, akses masuk	23 Maret 2020

Sumber : (Press, 2020)

Beberapa daerah yang telah disebutkan diatas merupakan daerah dengan respon kebijakan yang mempunyai implikasi serius baik terhadap publik maupun pemerintah daerah lainnya. Adapun seperti kepala daerah di Kota Surabaya yang melakukan inisiatif peningkatan fasilitas kesehatan khusus menghadapi penyebaran virus COVID-19. Pada

keadaan krisis seperti saat ini dapat dipelajari bahwa *exercise* atas tingkat otonomi kepala daerah bahkan pada tingkatan provinsi terlihat sangat tinggi. Surakarta yakni kota yang cukup awal dalam mempublikasikan kebijakan wilayah yang tegas dalam krisis COVID-19. Solo memilih istilah KLB, sedangkan Wali Kota Tegal, Dedy Yon Supriyono mengumumkan telah memutuskan kebijakan *local lockdown* pada Rabu, 25 Maret 2020 karena status Kota Tegal bergeser dari darurat siaga menjadi zona merah virus COVID-19 (Press, 2020).

Pada fenomena ditengah krisis besar seperti pandemi COVID-19 saat ini, para pemimpin tentu mengambil kebijakan seperti mengalokasikan dana darurat yang sangat besar, yang sebelumnya tidak digunakan untuk antisipasi bencana. Hal ini dapat dimaklumi karena situasi gawat membutuhkan tindakan darurat, cepat, dan tanggap. Adanya pandemi COVID-19 yang mengakibatkan pemerintah daerah harus melakukan rasionalisasi, realokasi dan *refocusing* anggaran baik dari sisi pendapatan daerah maupun belanja daerah. Upaya realokasi dan *refocusing* anggaran difokuskan pada penyediaan anggaran penanganan dan pencegahan COVID-19, penyediaan jaring pengaman sosial bagi warga terdampak pandemi COVID-19 dan kegiatan pemulihan ekonomi pasca pandemi COVID-19. Dalam perkembangannya, alokasi anggaran penanganan dan pencegahan COVID-19 pada rancangan perubahan APBD tahun anggaran 2020 mengalami perubahan dengan melihat realisasi penyerapan anggaran dan kondisi terkini wabah pandemi COVID-19 di Kota Tegal serta rencana kebutuhan anggaran penanganan dan pencegahan pandemi COVID-19 sampai akhir tahun anggaran. Pemerintah daerah mempunyai kewajiban untuk melaporkan secara berkala berupa laporan penggunaan APBD untuk penanganan COVID-19 kepada kementerian terkait. Jumlah serapan anggaran sampai dengan minggu pertama bulan September sebesar Rp. 14.369.334.632. Hasil yang diperoleh Kota Tegal atas penanganan dan pencegahan COVID-19 adalah penilaian yang baik dari pemerintah pusat

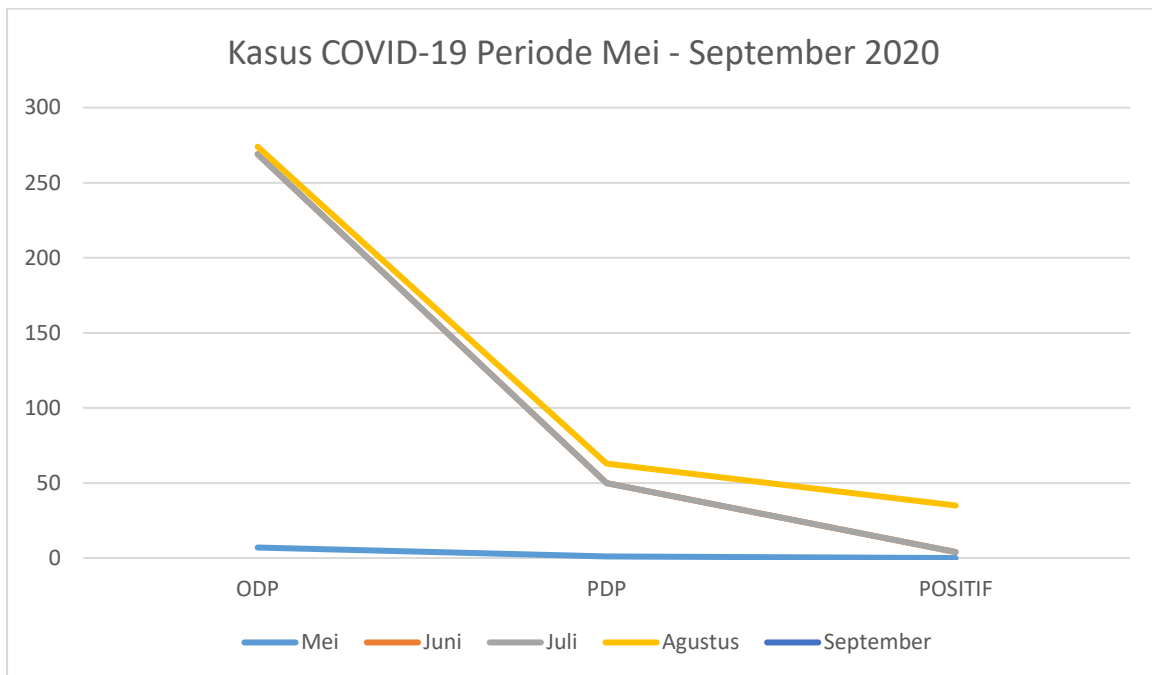
sehingga mendapatkan alokasi Dana Insentif Daerah (DID) tambahan periode kedua sebesar Rp.14.163.265.000 (Pemkot Tegal, 2020).

Sejumlah 61.285 atau sekitar 60% kepala keluarga di Kota Tegal semuanya telah tercover dengan baik mendapatkan bantuan terdampak COVID-19 dari Pemerintah Pusat, Pemerintah Provinsi ataupun Pemerintah Kota. Dalam pelaksanaan pendistribusian tahap kedua di bulan Mei ini dimana sebelumnya tahap pertama bantuan sembako telah dilaksanakan pada pertengahan bulan April lalu, Pemkot Tegal membuka data seluruh daftar penerima bantuan di masing-masing kelurahan. Baik daftar penerima bantuan dari Pemerintah Pusat (BPNT COVID-19/Kemensos, dari Pemerintah Provinsi Jawa Tengah dan juga bantuan dari Pemkot Tegal sendiri yang disebut sebagai Jaring Pengaman Sosial Masyarakat Terdampak COVID-19 (Pemkot Tegal, 2020).

Dalam melakukan revolusi atau suatu perubahan pada suatu roda pemerintahan supaya menjadi lebih baik lagi merupakan hal yang sulit jika tidak dipimpin oleh seseorang yang tidak memiliki kemampuan dalam memimpin. Sejatinya seorang pemimpin harus mampu mengartikulasikan visinya dengan jelas supaya dapat memotivasi para anggotanya dalam melakukan tindakan sebagai pendorong agar terwujudnya visi yang telah ditetapkan.

Kota Tegal menjadi perbincangan publik selama pandemi COVID-19. Pemerintah Kota Tegal di bawah kepemimpinan Dedy Yon Supriyono menjadi pusat perhatian belakangan ini. Berawal dari suatu kebijakan isolasi wilayah atau *local lockdown* yang membuat ramai publik hingga pemberlakuan Pembatasan Sosial Berskala Besar (PSBB) di Kota Tegal. Meskipun hal tersebut menuai kritikan pro dan kontra pada kebijakan yang diberlakukan. Pemberlakuan Pembatasan Sosial Berskala Besar (PSBB) pada akhirnya berakhir pada 23 Mei 2020. (Astari, 2020). Selanjutnya adapun dibawah ini merupakan data terkonfirmasi kasus COVID-19 di Kota Tegal pada bulan Mei sampai dengan September 2020 :

Gambar Grafik 1.1



Sumber : coronategalkota

Peneliti menampilkan data berdasarkan kategori ODP, PDP dan Positif. Dapat disimpulkan bahwa PDP dan ODP pada bulan Mei tidak begitu signifikan. Sedangkan merangkak pada bulan September mulai naiknya angka kasus terkonfirmasi. Pada situasi krisis seperti saat ini juga dengan mudah memicu adanya ketegangan serta konflik, baik antar aktor pemerintahan maupun pada level masyarakat. Maka dari itu, pemimpin sebagai yang mengambil kebijakan dituntut supaya mampu membuat kebijakan yang dapat mereduksi potensi konflik akibat situasi krisis (Sabatier & Jenkins, 1999; Purwanto, dkk, 2015; Weible & Heikkila, 2017).

Naiknya kasus COVID-19 di Kota Tegal tidak berpengaruh terhadap kebijakan *new normal*. Dalam menyambut *new normal*, Pemerintah Daerah dituntut supaya kreatif dalam memberikan pelayanan publik. Pemkot Tegal melalui Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil menggunakan aplikasi Jakwir Cetem. Aplikasi tersebut memudahkan bagi warga yang mengurus dokumen tidak perlu mengantri dan menghindari kerumunan atau aktivitas secara fisik (Imam Suropto, 2020). Selain itu, memperbolehkan kegiatan hajatan dengan protokol kesehatan yang telah ditetapkan, keberlanjutan penataan wajah Kota Tegal seperti

melakukan revitalisasi pembangunan kawasan alun-alun dan relokasi pedagang, pemulihan ekonomi seperti membuka destinasi pariwisata, serta pengadaan operasi yustisi dalam rangka penertiban warga yang tidak menggunakan masker yang di dendakan sebesar Rp.100.000 (Radar Tegal, 2020).

Pada lokasi penelitian, peneliti memilih Kota Tegal karena terdapat beberapa hal yang menarik dalam tahapan penanganan pandemi COVID-19 di Kota Tegal. Seperti yang telah peneliti paparkan pada latar belakang diatas mulai dari pemberlakuan *local lockdown* pertama di Pulau Jawa yang kemudian diganti namanya menjadi isolasi wilayah, lalu adanya penerapan PSBB (Pembatasan Sosial Berskala Besar), kemudian memasuki fase nol kasus terkonfirmasi pasien yang positif, dan memasuki fase era *new normal* yang mana pada fase ini mulai dibukanya kembali aktivitas sehari-hari dengan tetap patuh dan menerapkan protokol kesehatan. Adapun setelah diberlakukannya *new normal*, terdapat penambahan kasus COVID-19 terkonfirmasi. Dalam hal ini menjadi menarik untuk di teliti dan di ulas, dari beberapa fase yang telah peneliti paparkan diatas, dari nol kasus pasien terkonfirmasi COVID-19 sampai melonjaknya pasien menjadikan pertanyaan. Apakah dalam penanganan pandemi COVID-19 di Kota Tegal setelah diberlakukannya *new normal* menjadikan lengah dan longgar? Kemudian, bagaimanakah gaya kepemimpinan Walikota dalam menyikapi hal-hal tersebut karena sejatinya kepala daerah harus dapat mengartikulasikan kepemimpinannya dengan baik terlebih dalam keadaan krisis pandemi COVID-19 saat ini. Berdasarkan hal-hal yang telah peneliti uraikan di atas peneliti tertarik untuk melakukan penelitian terkait **“Gaya Kepemimpinan Walikota Tegal Dedy Yon Supriyono Dalam Menangani Pandemi COVID-19”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah penulis uraikan diatas, maka peneliti merumuskan rumusan masalah yaitu : Bagaimana gaya kepemimpinan Walikota Tegal dalam menangani pandemi COVID-19 ?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini ialah :

1. Untuk mengetahui suatu model gaya kepemimpinan Walikota Tegal dalam menangani pandemi COVID-19.
2. Untuk mengetahui kiprah kerja Walikota Tegal dalam ketanggapan dan kesiap siagaan dalam penanganan pandemi COVID-19.

D. Manfaat Penelitian

Terdapat dua manfaat yang dikategorikan dalam penelitian ini, yaitu sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis

Adanya penelitian ini secara teoritis diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan metode keilmuan pada bidang kepemimpinan, terutama dalam merumuskan pemikiran-pemikiran yang bersifat teoritis dalam rangka fungsi Walikota sebagai penyelenggara Pemerintahan Daerah.

2. Manfaat Praktis

Adanya penelitian ini secara praktis diharapkan dapat memberikan masukan terkait kepemimpinan yang efektif dalam penyelenggaraan Pemerintahan Daerah di Kota Tegal. Sehingga hasil penelitian dapat dijadikan referensi bagi calon pemimpin daerah maupun organisasi swasta dan organisasi pemerintahan yang lainnya.

E. Tinjauan Pustaka

Penelitian terkait Gaya Kepemimpinan Walikota Tegal Dedy Yon Supriyono Dalam Menangani Pandemi COVID-19, menggunakan teori dari Kartini Kartono tentang teori gaya kepemimpinan.

Selanjutnya pada penelitian ini, peneliti mengambil beberapa referensi gaya kepemimpinan serta mengembangkannya kembali berdasarkan hasil penelitian yang sudah dilakukan oleh peneliti-peneliti terdahulu. Adapun beberapa hasil penelitian terdahulu antara lain ;

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Garis, 2018), bahwa gaya kepemimpinan sangatlah mempengaruhi mekanisme pemerintahan yang berlangsung dalam suatu daerah atau pun OPD. Hal ini dikarenakan gaya kepemimpinan mampu mencerminkan implementasi dari prinsip demokrasi serta cara pandang pemimpin dalam mengambil keputusan. Adapun penelitian yang dilakukan oleh (Claraini, 2017), pelaksanaan tata kelola pemerintahan yang baik juga dipengaruhi dari kinerja pegawai dalam melaksanakan peran nya sebagai penyedia pelayanan publik. Pelaksanaan mekanisme pemerintahan dapat berjalan secara sinergis apabila pemimpin memiliki motivasi, inovasi, transparansi, serta akuntabilitas yang sesuai dengan porsi dan kebutuhan yang termuat dalam suatu gaya kepemimpinan dalam mengelola suatu organisasi sehingga tercipta kredibilitas yang tinggi.

Sedangkan dalam penelitian (Athar, 2020), ia menjelaskan bahwa bila gaya kepemimpinan dan komitmen tinggi, maka kinerja pegawai pun juga dapat berkualitas tinggi dan mampu meningkatkan kepuasan kerja dalam suatu organisasi. Keberhasilan yang di raih oleh gaya kepemimpinan seorang pemimpin dapat di pertahankan melalui pendekatan dan pelatihan secara berkala, sehingga kinerja pegawai tetap stabil dan kepuasan kerja antar pegawai pun tetap terjaga. Selanjutnya dalam penelitian (Mawardi, 2019), bahwa secara parsial, adanya gaya kepemimpinan serta kepuasan kerja sangat

mempengaruhi kinerja karyawan yang di salurkan melalui komitmen kerja sebab implementasi suatu perjanjian dan persetujuan di lingkungan kerja dapat mewujudkan pribadi yang berkompeten di lingkungan kerja khususnya pemerintahan sebagai agen pembentuk dan pemberi layanan publik. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Pratama & Suwanda, 2020), ia menjelaskan jika ada keberadaan gaya kepemimpinan dapat mempengaruhi budaya organisasi atau kepegawaian guna melaksanakan pekerjaan. Apabila pemimpin memiliki budaya yang baik dalam mengelola pegawai lainnya, maka tidak menutup kemungkinan pegawai tersebut akan merasa nyaman dan mampu berbauur dalam satu lingkungan sehingga tercipta semangat kerja.

Adapun peneltian yang dilakukan oleh (Rizal, 2020), bahwa pemerintah saat ini sedang berjuang dalam menghadapi keberadaan wabah yang meresahkan seluruh lapisan masyarakat di Indonesia. Menurut penulis kebijakan mengenai penanganan COVID-19 di anggap kurang efektif dan efisien sebab apabila dilihat dari interpretasi, kondisi permasalahan, situasi dan cara penanganan justru kurag bekerja secara maksimal. Hal ini dikarenakan kebijakan pemerintah untuk disiplin peraturan dengan mengesampingkan promodialisme konsep politik dan fanaisme agama. Selain itu berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Sulistiyani & Kaslam, 2020), program Jogo Tonggo sebagai salah satu kegiatan penanganan pandemi COVID-19 yang berfokus pada wilayah agar dapat menekan angka pasien COVID-19 serta pemulihan kondisi masyarakat, akan tetapi hal ini belum berhasil secara maksimal. Adapun faktor yang mempengaruhi ialah rendahnya kesadaran masyarakat terhadap kondisi genting di masa pandemi speerti ini , sehingga pemerintah harus meningkatkan tindakan tertentu agar masyarakat memahami wabah COVID-19 secara rinci beserta dampaknya.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Karyono, Rohadin, & Indriyani, 2020), bahwa regulasi terkait penanganan COVID-19 belum berjalan secara maksimal, pasalnya

masih terdapat lonjakan pasien dari hari ke hari. Adapun permasalahan yang utama dari penelitian ini ialah kurang transparansi pemerintah dalam pemberian informasi terkait COVID-19. Selain itu menurut (Julaidin & Sari, 2020), dalam penelitiannya ia menyebutkan bahwa sebagai garda terdepan dalam menangani COVID-19 di Indonesia, pemerintah sudah seharusnya melakukan berbagai upaya seperti halnya menerapkan kebijakan mengenai perlindungan petugas kesehatan, sosial distancing, transparansi informasi, dan validasi data terkait kasus wabah ini. Selain itu, dibutuhkan pula pihak keamanan yakni kepolisian sebagai pihak pemberian sanksi bagi masyarakat yang melanggar yang terdapat dalam regulasi hukum Surat Kapolri Telegram Nomor ST/1098/IV tentang pemberian sanksi bagi pelanggar kebijakan penanganan covid-19.

Selanjutnya adapun penelitian yang dilakukan oleh (Cahyandari, Hadiyantina, & Ramadhan, 2020), bahwa sebuah upaya preventif dan represif dapat dilakukan oleh pemerintah dalam rangka penanganan wabah Covid-19 di Indonesia melalui pembuatan produk hukum yang sah agar pemerintah dapat melaksanakan tugas dan fungsinya sesuai dengan kebutuhan publik. Sementara itu untuk represif merupakan penyesuaian dan evaluasi dari kebijakan yang di bentuk agar tidak melanggar hak masyarakat pada kebijakan yang sudah berada sebelumnya. Peran pemerintah dalam penanganan sebuah masalah merupakan sebuah langkah awal yang menentukan hasil di kedepannya. Peran pemimpin dapat menggerakkan massanya melalui berbagai strategi ataupun tindakan preventif guna membantu penanganan wabah (Prawoto, Rohmah, & Sunarya, 2020). selain itu kemajuan sebuah Negara bukan menjadi aspek utama yang menentukan apakah sebuah Negara tersebut dinilai tanggap dalam menghadapi sebuah bencana. Negara yang tanggap melakukan koordinasi antar lembaga sebagai langkah darurat tingkat nasional, selanjutnya penyediaan informasi serta data yang akurat didapat secara berkelanjutan. Ketanggapan sebuah Negara juga dilihat dari kebijakan yang dikeluarkan serta dana yang digelontorkan

hal ini tercermin dari Negara Korea Selatan, Singapura, dan juga Taiwan (Winanto, Darmawan, & Putri, 2020).

F. Kerangka Teori

1. Gaya Kepemimpinan

Pemimpin ialah seseorang yang memiliki keunggulan khusus, sehingga menimbulkan kekuasaan dan wibawa dalam menggerakkan sekelempok maupun seseorang guna mencapai tujuan usaha tertentu (Kartono, 2016). Secara tidak langsung hal tersebut menunjukkan bahwa seorang pemimpin harus memiliki kelebihan dan kemampuan serta diakui oleh sekitarnya. Seorang pemimpin memiliki sifat yang spesifik, khusus, dan diperlukan saat situasi tertentu guna menjalankan sebuah tugas dalam mencapai tujuan. Pastinya segala sifat utama pemimpin dan kepemimpinannya harus sesuai serta diterima oleh anggota kelompoknya (Kartono, 2016).

Pada sebuah organisasi, bentuk kepemimpinan dari seorang pemimpin merupakan salah satu *factor* penting yang menentukan perkembangan dari lembaga tersebut (Muallidin, 2016). Penting kiranya memiliki pemimpin yang berintegritas serta kapabel, hal ini tentu akan berdampak pada kemajuan serta perkembangan organisasi kedepannya. Menurut (Kartono, 2011) dalam (Kosamah, Mantiri, & Singkoh, 2019) pemimpin merupakan seseorang yang memiliki kepribadian yang komunikatif, dan memiliki kelebihan dalam berbagai bidang, hal tersebut digunakan untuk mempengaruhi orang lain dalam menjalankan kegiatan tertentu guna mencapai tujuan bersama.

Gaya kepemimpinan merupakan sebuah tindakan yang dilakukan oleh seorang pemimpin dalam menghadapi bawahannya, mengatur suatu sistem operasional organisasi, menjalankan serta mengawal kebijakan, dan juga menyelesaikan masalah baik secara internal maupun eksternal. Gaya kepemimpinan merupakan ketika seorang

pemimpin memiliki sekumpulan ciri khas yang digunakan pemimpin secara terlihat maupun tidak yang memiliki tujuan untuk mempengaruhi bawahannya agar terwujudnya tujuan bersama yang telah disepakati. Gaya kepemimpinan juga dapat ditunjukkan dengan perilaku pemimpin saat berkomunikasi, memberikan suatu informasi serta perintah kepada bawahannya (Rivai, 2003).

Menurut Robert dalam (Ananto, 2014), gaya kepemimpinan merupakan cara seorang pemimpin dalam melaksanakan fungsi kepemimpinan dan menjadi aspek yang dilihat oleh orang-orang yang dipimpinnya atau orang lain yang mengamati dari luar. Prasetyo dalam (Wardhana, 2014), gaya kepemimpinan adalah bentuk perilaku yang dapat dibuat digunakan untuk mensatukan tujuan individu dengan tujuan kelompok. Menurut Thoha dalam (Wardhana, 2014), gaya kepemimpinan adalah norma perilaku yang digunakan seseorang saat mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang dilihat.

Menurut Kartono (2008), gaya kepemimpinan seseorang dapat dilihat dan dinilai berdasarkan indikator dibawah ini:

1. Kemampuan Mengambil Keputusan

Diartikan sebagai suatu pendekatan yang sistematis terhadap hakikat alternatif yang dihadapi dan mengambil tindakan yang menurut perhitungan merupakan tindakan yang paling tepat.

2. Kemampuan Memotivasi

Sebuah daya pendorong yang mengakibatkan seorang anggota organisasi bersedia dan rela untuk menggerakkan kemampuannya (dalam bentuk keahlian atau keterampilan) tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.

3. Kemampuan Komunikasi

Diartikan sebagai sebuah kecakapan dalam menyampaikan pesan, gagasan, atau pikiran kepada orang lain dengan tujuan orang lain tersebut memahami apa yang dimaksudkan dengan baik, secara langsung lisan atau tidak langsung.

4. Kemampuan Mengendalikan Bawahan

Seorang pemimpin harus memiliki keinginan untuk membuat orang lain mengikuti keinginannya dengan menggunakan kekuasaan jabatannya secara efektif dan pada tempatnya demi kepentingan jangka panjang dalam suatu organisasi. Termasuk di dalamnya seperti memberikan perintah kepada bawahan terkait tugas apa yang harus dikerjakan dengan nada yang bervariasi mulai dari nada tegas sampai meminta atau bahkan mengancam. Tujuannya adalah agar tugas-tugas dapat terselesaikan dengan baik.

5. Tanggung Jawab

Seorang pemimpin harus memiliki tanggung jawab kepada bawahannya. Tanggung jawab bisa diartikan sebagai sebuah kewajiban yang wajib menanggung, menanggung segala sesuatunya atau memberikan jawab dan menanggung akibatnya.

6. Kemampuan Mengendalikan Emosional

Pengendalian emosional merupakan hal yang sangat *urgent* bagi keberhasilan hidup kita. Semakin baik kemampuan kita mengendalikan emosi semakin mudah kita akan meraih kebahagiaan.

Adapun sejumlah ahli mengutarakan pendapatnya terkait berbagai macam gaya kepemimpinan. Antara lain adalah sebagai berikut:

Tabel 1.2 Bentuk Gaya Kepemimpinan Menurut Para Ahli

No.	Nama Para Ahli	Bentuk Gaya Kepemimpinan
1.	Kartini Kartono	a. Militeralistik b. Paternalistik c. Karismatik d. Otokrasi e. <i>Laissez Faire</i> f. Populistik g. Demokratis h. Administratif dan Eksekutif
2.	Veithzal Rivai	Demokratis
3.	Syafiie	a. Demokratis b. Birokratis c. <i>Laissez Faire</i> d. Otokratis
4.	Donni Juni Priansa dan Suwatno	a. Karismatik b. Transaksional c. Tim d. Visioner
5.	Haryono Sudriamunawar	a. Otokratis b. Partisipatif c. <i>Laisszes Faire</i>
6.	Siagian	a. Tipe Otokratik b. Tipe Militeristik c. Tipe Paternalistik d. Tipe Kharismatik e. Tipe Demokratik

Diolah Oleh Penulis

Salah satu seorang ahli yakni (Kartono, 2008) menyebutkan bahwa terdapat 8 bentuk gaya kepemimpinan yakni adalah sebagai berikut:

1) Gaya Kepemimpinan Paternalistik

- a) Seorang pemimpin beranggapan bawahan adalah sebagai manusia yang tidak atau belum dewasa atau sebagai anak sendiri yang perlu untuk dikembangkan.
- b) Pemimpin terlalu bersikap melindungi (*overly protective*).
- c) Jarang memberikan kesempatan kepada bawahan untuk mengambil keputusan sendiri.
- d) Hampir tidak pernah memberikan kesempatan kepada bawahan untuk berinisiatif.

e) Tidak memberikan atau hampir tidak pernah memberikan kesempatan kepada bawahan untuk mengembangkan imajinasi dan gaya kreatifitas mereka sendiri.

2) Gaya Kepemimpinan Karismatik

Pada gaya kepemimpinan ini dimana seorang pemimpin memiliki suatu daya tarik serta pembawaan diri dapat mempengaruhi orang lain. Daya tarik inilah yang pada akhirnya membuat banyaknya pengikut yang dalam jumlah besar serta pengawal-pengawal yang dapat dipercaya. Seorang pemimpin memiliki daya tarik tersendiri serta memiliki energi yang sedemikian dianggap memiliki suatu kemampuan yang superhuman, sehingga sering kali orang tidak mengetahui alasan kenapa pemimpin tersebut begitu dapat dikagumi. Biasanya pemimpin bertipe ini memiliki inspirasi, keberanian dan juga keyakinan teguh akan pendirian diri sendiri. Totalitas dari kepribadian pemimpin inilah yang menjadikan pengaruh dan daya tarik yang teramat besar kepada para pengikut.

3) Gaya Kepemimpinan Otokratis

Pada kepemimpinan tipe ini didasarkan kepada kekuasaan serta paksaan yang mutlak harus dipatuhi. Seorang pemimpin dengan gaya sedemikian akan cenderung kepada *one show man*. Orientasinya sebagai raja, pemerintah serta dalam pengambilan keputusan tidak melibatkan dan mempertimbangkan dari bawahan. Komunikasi yang digunakan dalam penyampaian suatu informasi tidak dilakukan secara detail. Pemimpin bertipe ini selalu ingin berkuasa secara absolut, tunggal serta ingin merajai.

4) Gaya Kepemimpinan *Laissez Faire*

Gaya kepemimpinan ini sering dikenal dengan istilah gaya kepemimpinan kendali bebas. Tipe kepemimpinan ini seorang pimpinan menyerahkan semua tanggungjawab kepada para bawahannya. Keterlibatannya sebagai seorang pemimpin sangatlah minim bahkan cenderung tidak ada. Hal ini dapat terjadi karena seorang pemimpin yang demikian tidak memiliki kemampuan untuk memimpin. Posisi yang didapatkan berdasarkan penyuapan atau nepotisme, sehingga pemimpin ini sebenarnya tidak menjalankan tugasnya sebagai seorang pemimpin, bawahan yang tidak terkontrol, sehingga membuat para bawahan menjadi bekerja sesuai dan sesuka hati mereka sendiri.

5) Gaya Kepemimpinan Militeristik

Kepemimpinan gaya ini sering kali dianggap ingin menyerupai gaya militer, akan tetapi sebenarnya tipe kepemimpinan ini lebih bersifat kepada otoriter. Adapun sifat-sifat dari gaya kepemimpinan militeristik adalah sebagai berikut:

- a) Menggunakan sistem komando yang bersifat keras dan juga kaku terhadap bawahannya.
- b) Pemimpin menghendaki atas keputusan mutlak terhadap bawahannya.

- c) Cenderung menyukai acara-acara formalitas, upacara-upacara dan tanda-tanda kebesaran yang berlebihan.
 - d) Adanya tuntutan kepada para bawahan agar disiplin akan tetapi cenderung dengan cara yang keras dan juga kaku.
 - e) Tidak adanya penerimaan terhadap saran, usul, serta kritikan dari para bawahannya.
 - f) Komunikasi yang digunakan adalah komunikasi satu arah.
- 6) Gaya Kepemimpinan Populistis

Dalam gaya kepemimpinan biasanya kepemimpinan yang masih bersifat kepada tradisional, nasionalisme terlebih diperkuat dengan sikap yang berhati-hati kepada kolonialisme, penindasan, penghisapan, serta penguasaan oleh kekuatan-kekuatan asing (negara luar). Kepemimpinan ini dapat membangun dan membangkitkan solidaritas rakyat atau masyarakat. Kepemimpinan yang berpegang teguh kepada nilai-nilai masyarakat yang tradisional, juga kurang mempercayai dukungan kekuatan dan juga bantuan-bantuan luar negeri. Tipe kepemimpinan ini lebih mengutamakan kepada penghidupan kembali terhadap sikap nasionalisme.

7) Gaya Kepemimpinan Demokratis

Pemimpin dalam tipe ini merupakan pemimpin yang mampu untuk menggerakkan para bawahannya secara efektif dan efisien, serta mampu memberikan pengarahan yang baik. Kepemimpinan tipe ini memiliki ciri-ciri organisasi dan juga bagiannya dapat berlangsung secara lancar, walaupun seorang pemimpin tidak mendampingi secara langsung. Tipe gaya kepemimpinan ini yang melibatkan para bawahan dengan demikian para bawahan sadar akan tugas dan kewajiban yang dimilikinya.

8) Gaya Kepemimpinan Administratif atau Eksekutif

Pada kepemimpinan bertipe ini lebih kepada menunjukkan suatu keterampilan dalam penyelenggaraan administrative secara efektif. Dengan demikian akan dapat menghasilkan sistem administrasi dan birokrasi yang lebih efisien untuk memantapkan integritas bangsa pada khususnya, dan usaha pembangunan pada umumnya. Orientasinya adalah kepada kemodernan serta pemanfaatan pada teknologi, yang tidak lain tujuan dari tipe kepemimpinan ini adalah manajemen yang lebih bersifat kepada modern.

Selanjutnya salah satu seorang ahli yakni (Rivai, 2003) menyebutkan bahwa terdapat salah satu bentuk gaya kepemimpinan yakni adalah gaya kepemimpinan demokratis

1) Gaya Kepemimpinan Demokratis

Gaya ini dapat diartikan sebagai pemimpin yang memberikan secara luas kepada para bawahannya. Apabila terdapat suatu permasalahan akan selalu mengikutsertakan bawahannya sebagai satu tim yang utuh. Pemimpin mampu menggerakkan bawahannya secara efisien, serta mampu memberikan pengarahan yang efisien. Biasanya gaya kepemimpinan ini memiliki ciri-ciri yaitu organisasi beserta bagiannya dapat berjalan secara lancer, walaupun pemimpin tidak mendampingi secara langsung. Gaya kepemimpinan ini mengutamakan kesejahteraan, kelancaran kerja sama dari setiap tim, sehingga seorang pemimpin mampu menjadi komponen yang fundamental dalam mempercepat dinamisme dan kerja sama demi tercapainya tujuan organisasi dengan cara yang paling cocok dengan jiwa kelompok dan situasinya.

Ciri-ciri dari gaya kepemimpinan demokratis adalah sebagai berikut:

- a) Pemimpin yang demokratis cenderung memandang perannya sebagai koordinator dari berbagai unsur dan komponen organisasi sehingga bergerak sebagai mestinya.
- b) Pemimpin dalam menjalankan fungsi kepemimpinannya menggunakan pendekatan yang holistik dan integralistik.
- c) Pemimpin yang demokratis memperlakukan manusia dengan cara yang manusiawi.
- d) Dalam hal menindaklanjuti para bawahannya yang melanggar disiplin dan etika kerja yang disepakati biasanya menggunakan pendekatan yang bersifat korektif dan edukatif.
- e) Pemimpin akan mendengarkan pendapat, saran bahkan kritikan dari orang lain, terutama dari bawahannya.
- f) Pemimpin akan selalu menunjukkan penghargaannya kepada para bawahannya yang memiliki prestasi.

Menurut para ahli, gaya kepemimpinan ini adalah tipe gaya yang paling ideal. Meskipun secara umum pada kenyataannya kepemimpinan yang demokratis tidak selalu merupakan pemimpin yang paling efektif, karena ada kalanya dalam hal bertindak dan pengambilan keputusan bisa terjadi keterlambatan sebagai akibat dari konsekuensi keterlibatan para bawahan dalam proses pengambilan suatu keputusan.

Salah satu seorang ahli yakni (Syafiie, 2014) menyebutkan bahwa terdapat 4 bentuk gaya kepemimpinan yang dapat dikaji dalam Islam yakni adalah sebagai berikut:

1) Demokratis

Merupakan cara yang digunakan oleh seorang pemimpin dalam pemerintahan untuk menguasai anggota serta masyarakat melalui metode pembagian tugas yang adil dan merata.

2) Birokratis

Merupakan cara yang digunakan oleh seorang pemimpin dengan metode tanpa pandang bulu yang diartikan semua anggotanya diperlakukan secara sama secara disiplin, ketat pada aturan sehingga anggotanya menjadi kaku tapi sederhana.

3) *Laissez Faire*

Merupakan cara yang digunakan oleh seorang pemimpin dengan metode yang sering disebut *Laissez Faire* atau *liberalism* atau pemberian keleluasaan pada anggota seluas-luasnya.

4) Otokratis

Merupakan cara yang digunakan oleh seorang pemimpin dengan metode paksaan kekuasaan yang dimiliki pemimpin.

Salah satu seorang ahli yakni (Donni Juni Priansa dan Suwantno, 2011) menyebutkan bahwa terdapat 4 bentuk gaya kepemimpinan yakni adalah sebagai berikut:

1) Gaya Kepemimpinan Karismatik

Pada gaya kepemimpinan ini seorang pemimpin menampilkan atau terlihatnya kepribadian dari seorang pemimpin. Tipe pemimpin yang simbolis, pesan-pesan mengenai terhadap visi dan misi, memberikan inspirasi, serta menggunakan komunikasi non verbal. Daya tarik terhadap suatu ideologi, stimulasi pada intelektual terhadap para bawahan oleh pemimpin serta penampilan yang percaya diri untuk kinerja yang melampaui atas tanggungjawab dari tugas.

2) Gaya Kepemimpinan Transaksional

Dalam kepemimpinan gaya ini akan lebih menfokuskan kepada transaksi antar pribadi, antara manajemen dan anggota, setidaknya terdapat dua karakteristik yang menjadi landasan dari gaya kepemimpinan transaksional yaitu:

a) Pemberian suatu penghargaan dari pimpinan kepada anggotanya, yang dengan tujuan untuk meningkatkan motivasi kepada anggotanya.

b) Pimpinan akan melakukan koreksi kepada bawahan apabila bawahan melakukan suatu kesalahan.

3) Gaya Kepemimpinan Tim

Adanya suatu kepandaian untuk dapat memanajemen dalam kesabaran untuk penyampaian suatu informasi, adanya kepercayaan kepada orang lain, menghapuskan sistem otoriter, serta memahami kapan harus adanya intervensi.

4) Gaya Kepemimpinan Visioner

Gaya kepemimpinan ini adalah kemampuan untuk menekan dan juga mengekspresikan suatu visi yang realistis, dapat dipercaya, atraktif terhadap masa depan dari suatu organisasi yang terus tumbuh dan berkembang.

Salah satu seorang ahli yakni (Sudriamunawar, 2006) menyebutkan bahwa terdapat 3 bentuk gaya kepemimpinan yakni adalah sebagai berikut:

1) Gaya Kepemimpinan Otokratis

Merupakan tipe kepemimpinan dimana seorang pemimpin memberikan perintah secara langsung kepada orang-orang yang dipimpinnya atau bawahannya. Biasanya tipe kepemimpinan ini menganggap bahwa mereka memahami dan mengetahui atas apa yang mereka butuhkan.

2) Gaya Kepemimpinan Partisipatif

Pada kepemimpinan ini seorang pemimpin biasanya menggunakan pola secara demokrasi, artinya adalah adanya keterlibatan dari para bawahan pada proses pengambilan suatu keputusan yang akan lebih memungkinkan sebagai suatu akibat dari mempunyai komitmen yang jauh lebih besar pada sasaran dan tujuan organisasi, yang bukan berarti seorang pemimpin menyerahkan begitu saja dalam

perumusan keputusan disuatu organisasi tersebut, akan tetapi seorang pemimpin partisipatif juga ingin mengetahui seberapa jauh pemahaman dari para bawahannya.

3) Gaya Kepemimpinan Kendali Bebas

Tipe kepemimpinan ini juga disebut *Laissez Faire*. Pada gaya kepemimpinan ini dimana seorang pemimpin tidak menunjukkan pimpinan secara langsung, namun bukan berarti tidak ada pemimpin sama sekali. Seorang pemimpin tidak berpartisipasi sedikitpun dalam kegiatan para anggotanya. Semua tanggung jawab serta pekerjaan harus dilakukan oleh bawahannya sendiri. Seorang pemimpin mempunyai pandangan bahwa organisasi akan berjalan lancar secara semestinya dan sendirinya karena pada anggota yang ada dalam organisasi terdiri dari orang-orang yang sudah dewasa dimana sudah mengetahui dan memahami apa yang menjadi tujuan dari organisasi tersebut. Para anggota organisasi boleh saja bertindak sesuai dengan keyakinannya asal saja kepentingan bersama tetap terjaga dan tujuan organisasi dapat tetap tercapai.

Menurut (Siagian, 2003) terdapat 5 tipe gaya kepemimpinan yang disesuaikan dengan situasi yaitu:

1) Tipe Otokratik

Pemimpin yang bertipe otokratik adalah seorang pemimpin yang:

- a) Organisasi dianggap sebagai milik pribadi
- b) Tujuan organisasi disamakan dengan tujuan pribadi
- c) Anggota dianggap sebagai alat
- d) Anti terhadap kritik, saran dan pendapat
- e) Kekuasaan formal sebagai pengatur segala hal
- f) Sering mempergunakan unsur paksaan

2) Tipe Militeristik

Pemimpin yang bertipe militeristik adalah seorang pemimpin yang:

- a) Sistem perintah sebagai penggerak utama anggota
- b) Pangkat dan jabatan sebagai aspek dalam memberi perintah
- c) Formalitas diatas segalanya
- d) Menerapkan disiplin tinggi dan kaku kepada anggota

3) Tipe Paternalistik

Pemimpin yang bertipe paternalistik adalah seorang pemimpin yang:

- a) Menganggap anggota tidak dewasa
- b) Bersikap berlebih dalam melindungi
- c) Anggota jarang diberi kesempatan menyampaikan pendapat
- d) Anggota jarang diberi kesempatan mengeluarkan inisiatif
- e) Anggota jarang diberi kesempatan untuk mengembangkan daya kreasi dan fantasi
- f) Bersikap terlalu mau tau

4) Tipe Kharismatik

Pemimpin kharismatik mampu memainkan peran penting dalam menciptakan perubahan dan mewujudkan atmosfir motivasi. Individu yang menyandang kualitas pahlawan memiliki karisma. Sebagian yang lain memandang pemimpin karismatik adalah pahlawan.

5) Tipe Demokratik

Pemimpin yang demokratik dianggap mampu untuk dapat menjalankan tugasnya dengan baik di suatu organisasi era modern saat ini karena:

- a) Saran, pendapat serta kritik dari anggota sering dijadikan evaluasi bagi pemimpin
- b) Kerjasama sebagai hal utama yang dilakukan dalam mencapai tujuan

- c) Kesejahteraan sebagai tujuan utama
- d) Memberikan penghargaan atau sanksi kepada anggota secara obyektif

Jadi gaya kepemimpinan disimpulkan oleh peneliti sebagai sebuah ciri khas yang dimiliki oleh seorang pemimpin dan ciri khas tersebut yang bisa menentukan motivasi bawahan dalam mencapai suatu tujuan yang telah ditetapkan. Kemudian dalam penelitian ini, peneliti menggunakan teori gaya kepemimpinan oleh Kartini Kartono.

2. Penanganan Pandemi COVID-19

a. Definisi Pandemi

Pada tanggal 11 Maret 2020, World Health Organization (WHO) menyatakan bahwa virus COVID-19 merupakan pandemi global. Definisi pandemi menurut WHO adalah epidemi yang terjadi di seluruh dunia, atau di wilayah yang sangat luas, melintasi batas internasional dan biasanya memengaruhi sejumlah besar orang (CNN, 2020). Menurut (Press, 2020) pandemi adalah suatu wabah yang berjangkit serempak di berbagai tempat meliputi daerah geografi yang luas.

b. Definisi Penanganan Pandemi

Penanganan pandemi COVID-19 merupakan tindakan dalam menghadapi dan mengatasi permasalahan pertahanan negara terkait penyakit menular sebagai isu sosial dan kesehatan yang membutuhkan perhatian serta tindakan khusus dalam penanganannya. Pandemi COVID-19 megakibatkan kondisi genting sebab keberadaannya yang dapat menular melalui udara dan sentuhan fisik manusia sehingga berpotensi untuk terus berkembang dari waktu ke waktu apabila tidak di tangani dengan baik (Rizal, 2020). Tujuan dari penanganan wabah ini ialah sebagai penekan atauantisipasi lonjakan korban wabah virus serta melakukan pembenahan

pada kondisi lingkungan dan kesehatan masyarakat. Adapun penyebab dari wabah COVID-19 ini berasal dari suatu daerah di Negara Cina, yakni Wuhan yang ditularkan dari hewan-hewan tidak lazim untuk dikonsumsi masyarakat, kemudian mengakibatkan infeksi virus dan mengganggu kesehatan masyarakat setempat. Penyakit tersebut memiliki gejala seperti halnya (Karyono , Rohadin , & Indriyani , 2020) :

- 1) Batuk berlebihan
- 2) Ketergangguan sistem pernafasan dan pencernaan
- 3) Letih dan lesu
- 4) Menurunnya nafsu makan
- 5) Demam berkepanjangan

Wabah penyakit ini terkategori dalam bencana non alam sebab dampak yang ditimbulkan lebih cenerung pada sosial dan kesehatan masyarakat. Penanganan bencana wabah ini dapat dilakukan mulai dari penetapan status siaga wilayah terhadap kondisi yang mampu mengancam keselamatan atau kesehatan masyarakat, kemudian berlangsung pada kegiatan yang mengantisipasi penyebaran wabah, melakukan pengobatan bagi korban yang terkena wabah serta penginstruksian isolasian diri bagi masyarakat lainnya, dan melakukan perbaikan di bidang kesehatan melalui protokol atau kebijakan yang dibentuk agar tidak mengakibatkan penyebaran wabah virus lebih lanjut juga pembenahan di bidang sosial dan ekonomi sebab tidak dipungkiri pula dengan adanya penyebaran wabah tersebut sebagian masyarakat kehilangan pekerjaan dan kegiatan sosialnya. Guna mempercepat penanganan wabah virus COVID-19, pemerintah pusat menetapkan BNPB sebagai koordinator utama penanganan wabah juga berkewenangan dalam melakukan

operasi dan evakuasi di segala keadaan saat pandemi masih mewabah di setiap wilayah sesuai dengan standar operasional yang berlaku (Wibowo, 2020).

Setiap daerah memiliki mekanisme yang berbeda satu sama lain dalam penanggulangan bencana wabah, hal tersebut di sebabkan oleh adanya perbedaan potensi penyebaran virus di wilayah setempat sehingga tidak dapat di samakan secara keseluruhan. Dalam hal ini, otonomi daerah pun juga turut serta dalam pelaksanaan penanganan wabah bencana COVID-19. Selain itu, hal terpenting dalam penanganan wabah ialah terdapatnya komunikasi yang stabil antar organisasi perangkat daerah untuk saling berkoordinasi dengan seluruh agen non pemerintahan baik swasta atau bahkan masyarakat (Gugus Tugas Percepatan Penanganan Covid-19, 2019).

c. Indikator Penanganan Pandemi COVID-19

Penanganan pandemi COVID-19 selain membutuhkan itikad politik yang kuat dari Pemerintah, juga membutuhkan kebijakan yang memadai yang mampu menjamin tata kelola pemerintahan yang transparan dan pemenuhan hak atas kesehatan warga pada saat situasi krisis seperti saat ini. Selain itu terdapat beberapa strategi nasional dalam penanganan pandemi menurut (CDC, 2020) antara lain:

- 1) **Kesiapsiagaan dan Komunikasi:** Kegiatan yang harus dilakukan sebelum pandemi untuk memastikan kesiapan, dan komunikasi peran dan tanggung jawab kepada semua tingkat pemerintahan, segmen masyarakat dan individu.
- 2) **Pengawasan dan Deteksi:** Lokal dan sistem internasional yang memberikan “kesadaran situasional” yang berkelanjutan, untuk memastikan peringatan sedini mungkin untuk melindungi penduduk.
- 3) **Respon dan Penahanan:** Tindakan untuk membatasi penyebaran wabah dan untuk mengurangi dampak kesehatan, sosial dan ekonomi dari pandemi.

G. Definisi Konseptual

1. Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan merupakan sebuah sikap dari seseorang pemimpin kepada bawahannya. Gaya kepemimpinan juga dimaknai dengan sebuah strategi yang dilakukan oleh seorang pemimpin dalam memberikan pengarahan, memberikan dorongan serta memengaruhi bawahannya supaya dapat melakukan tugasnya dalam mewujudkan suatu tujuan bersama.

2. Penanganan Pandemi COVID-19

Penanganan pandemi COVID-19 merupakan tindakan dalam menghadapi dan mengatasi permasalahan pertahanan negara terkait penyakit menular sebagai isu sosial dan kesehatan yang membutuhkan perhatian serta tindakan khusus dalam penanganannya. Pandemi COVID-19 megakibatkan kondisi genting karena keberadaannya yang dapat menular melalui udara dan sentuhan fisik manusia sehingga berpotensi untuk terus berkembang dari waktu kewaktu apabila tidak di tangani dengan baik.

H. Definisi Operasional

1. Gaya Kepemimpinan

- a. Kemampuan mengambil sebuah keputusan
 - 1) Keterlibatan pemimpin dengan bawahan dalam pengambilan keputusan dan pemecahan masalah dalam menangani pandemi COVID-19

- 2) Berani mengambil resiko dalam keputusan yang telah ditetapkan dalam penanganan pandemi COVID-19
- b. Kemampuan memotivasi
- 1) Memberikan motivasi pada bawahan agar tercapainya efektif dan efisien dalam upaya penanganan COVID-19
 - 2) Memberikan kritikan yang membangun pada staff dalam proses penanganan COVID-19
- c. Kemampuan komunikasi
- 1) Membangun komunikasi publik dalam menangani pandemi COVID-19
 - 2) Melakukan kontak dengan pemangku kepentingan secara *massive* dalam menangani pandemi COVID-19
- d. Kemampuan mengendalikan bawahan
- 1) Pengkondisian bawahan dalam upaya menangani pandemi COVID-19
 - 2) Dapat mengendalikan bawahan dalam mengembangkan daya kreatifitas dan inovasinya dalam menangani pandemi COVID-19
- e. Tanggung Jawab
- 1) Dapat mempertanggung jawabkan segala sesuatu yang berkaitan dengan penanganan pandemi COVID-19
- f. Kemampuan mengendalikan emosional
- 1) Dapat mengontrol emosinya dalam setiap tindakan yang dilakukan pada situasi krisis pandemi COVID-19

2. Penanganan Pandemi

- a. Kesiapsiagaan dan Komunikasi
- 1) Pemberian informasi berkala terkait COVID-19

- 2) Melakukan kontak dengan pemangku kepentingan
 - 3) Menentukan rekomendasi respon dan pembagian peran
 - 4) Mengelompokkan pelaku penanganan
- b. Pengawasan dan Deteksi
- 1) Berbagi informasi keamanan dan keselamatan
 - 2) Koordinasi dengan lembaga terkait dan aparat keamanan negara
- c. Respon dan Penahanan
- 1) Pembatasan Sosial Berskala Besar (PSBB)
 - 2) Kapasitas pelayanan kesehatan
 - 3) Pelibatan aktor non pemerintah

I. Metode Penelitian

1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah pendekatan kualitatif. Penelitian kualitatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk memahami suatu fenomena dalam konteks sosial secara alamiah dengan mengedepankan proses interaksi komunikasi secara mendalam antara peneliti dengan fenomena yang akan diteliti (Herdiansyah, 2010). Selanjutnya pada penelitian ini, peneliti mengambil data berdasarkan dari dokumen berbentuk tulisan dan wawancara terkait bagaimana kepemimpinan Walikota Tegal serta memahami percakapan informan, mencermati dan membandingkan hasil wawancara dari beberapa informan untuk menjawab serangkaian pertanyaan yang diajukan oleh peneliti. Eksplorasi data menggunakan metode wawancara dengan obyek penelitian, pendapat informan terhadap pelaksanaan tugas kepemimpinan yang dilakukan oleh Walikota Tegal serta pandangan informan terhadap gaya kepemimpinan Walikota Tegal dalam penanganan pandemi COVID-19.

2. Lokasi Penelitian

Pada penelitian ini, penulis memilih Kota Tegal sebagai lokasi penelitian. Adapun tempat yang di tuju peneliti sebagai bahan penelitiannya ialah Kantor Balai Kota Tegal dipusatkan kepada Walikota Tegal yang beralamat di Jalan Ki Gede Sebayu, Mangkukusuman, Tegal Timur, Mangkukusuman, Tegal, Kota Tegal, Jawa Tengah 52131.

3. Unit Analisa Data

Berdasarkan penjelasan pembahasan diatas, maka unit Analisa yang akan dilakukan dalam penelitian ini adalah

a. Data Primer

Data primer dalam penelitian ini diperoleh langsung dari subyek penelitian dengan pengambilan data langsung kepada informan sebagai sumber informasi. Adapun contoh data primer yakni data yang diperoleh dari responden melalui kuisioner, *Focus Group Discussion* maupun dalam bentuk hasil wawancara peneliti dengan narasumber, yaitu Bapak Dedy Yon Supriyono sebagai Walikota Tegal dan aparatur birokrasi Pemerintah Kota Tegal.

b. Data Sekunder

Data sekunder dalam penelitian ini didapat dari kajian-kajian yang telah dilakukan sebelumnya untuk digunakan sebagai pendukung dalam analisa kasus-kasus yang terjadi sehingga memperkuat studi dalam penelitian ini. Adapun contoh data sekunder dalam penelitian ini meliputi kajian dokumentasi, berita media massa dan kajian-kajian penelitian terdahulu, serta dokumen-dokumen yang tentunya berhubungan dengan penelitian ini.

4. Teknik Pengumpulan Data

Data adalah sesuatu yang masih harus diolah kembali. Data dapat berupa huruf, angka, suara, simbol serta keadaan yang biasanya digunakan guna melihat obyek, lingkungan serta kejadian. Teknik pengumpulan data ini pun dilakukan untuk mendapatkan informasi yang dibutuhkan guna menggapai tujuan akhir sebuah penelitian. Tujuan yang dipaparkan dalam bentuk hipotesis adalah jawaban sementara terhadap pertanyaan penelitian. Data yang dikumpulkan menggunakan teknik wawancara dan studi dokumentasi. Adapun dalam teknik pengumpulan data dilakukan dengan cara :

a. Wawancara

Wawancara menjadi penting dalam sebuah penelitian kualitatif karena akan menggali informasi yang di transformasikan dalam bentuk kata-kata. Wawancara merupakan suatu percakapan dengan memiliki tujuan tertentu yang dilakukan dua pihak, yaitu pewawancara (*interviewer*) sebagai penanya dan pihak yang diwawancarai (narasumber) sebagai pemberi jawaban atas pertanyaan (Putra, 2018). Adapun dalam tahap wawancara, narasumber yang peneliti pilih antara lain sebagai berikut :

- 1) Walikota Tegal
- 2) Ketua DPRD Kota Tegal
- 3) Kepala Dinas Kesehatan Kota Tegal
- 4) Sekretaris Dinas Perhubungan Kota Tegal
- 5) Ketua Satgas Penanganan COVID-19 Kota Tegal
- 6) Organisasi Masyarakat di Kota Tegal
- 7) LSM di Kota Tegal
- 8) Tokoh Masyarakat Kota Tegal
- 9) Ketua Organisasi Pedagang Kota Tegal

b. Studi Dokumentasi

Selain menggunakan metode wawancara, peneliti juga menggunakan metode dokumentasi. Dokumentasi dapat diartikan sebagai suatu catatan tertulis atau bergambar yang berkaitan dengan sesuatu hal yang telah terjadi, serta merupakan suatu fakta-fakta dan data yang tersimpan dalam berbagai bahan yang berbentuk dokumentasi. Studi dokumentasi dilakukan dengan cara menyelidiki data seperti dari dokumen-dokumen, catatan seperti jurnal skripsi dan berita, file, atau hal-hal lain yang sudah di dokumentasikan (Djaelani, 2013).

5. Teknik Analisis Data

Menurut (Sugiono, 2010) analisis data merupakan proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang telah didapatkan berdasarkan hasil wawancara, catatan, dan dokumentasi. Data terkait gaya kepemimpinan Walikota Tegal yang di dapatkan dari berbagai sumber nantinya akan dianalisis secara mendalam sehingga akan dapat diketahui bagaimana gaya kepemimpinan Walikota Tegal dalam penanganan pandemi COVID-19.

Selanjutnya secara rinci tahapan dalam analisis data dalam penelitian ini antara lain sebagai berikut :

a. Reduksi Data

Reduksi data merupakan proses pemilihan dan pemusatan perhatian pada penyederhanaan. Reduksi data juga merupakan bagian dari teknis analisis data. Reduksi data adalah bentuk analisis yang menajamkan, menggolongkan, mengarahkan, memilah, dan mengorganisasi data dengan sedemikian rupa sehingga mendapatkan kesimpulan akhirnya dapat ditarik dan diverifikasi. Data kualitatif

yang didapatkan akan lebih mudah disederhanakan dan ditransformasikan dalam aneka macam cara, yakni: melalui seleksi, menggolongkan dalam satu pola yang luas, melalui ringkasan atau uraian singkat, dan sebagainya.

b. Penyajian data

Data yang sudah peneliti kumpulkan serta sudah direduksi kemudian akan dijelaskan dengan fenomena yang ada dilapangan. Masing-masing penjelasan mengenai berbagai aspek yang akan diteliti atau ditulis secara terpisah dalam bentuk bab, sehingga nantinya dalam pembahasan akan lebih terfokus dan tidak saling tumpang tindih.

c. Menarik Kesimpulan

Menarik kesimpulan merupakan tahapan akhir dalam proses analisis data terhadap pembahasan yang telah dilakukan. Selanjutnya maka hasil dari pembahasan akan dirinci pada kesimpulan yang berkaitan dengan gaya kepemimpinan Walikota Tegal dalam penanganan pandemi COVID-19. Maka dalam menarik kesimpulan adalah suatu hal akhir yang menjadi tujuan dan *goals* penelitian ini.