

KEPEMIMPINAN KEPALA DESA SANSARINO KECAMATAN AMPANA KOTA KABUPATEN TOJO UNA-UNA

Oleh : Galip Lahada

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Kepemimpinan Kepala Desa Sansarino Kecamatan Ampanan Kota Kabupaten Tojo Una-Una. Teori yang digunakan Harbani Pasolong (2008):39-40) Direktif, Partisipatif, Suportif, dan Berorientasi pada hasil. Jenis penelitian ini kualitatif. Informan penelitian ini adalah aparat Desa Sansarino yang ditentukan secara purposive. Teknik pengambilan dan pengumpulan data terdiri dari observasi, wawancara, dan dokumentasi. Teknik analisis data meliputi reduksi data, display data, dan mengambil kesimpulan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa berdasarkan dari beberapa kesimpulan di atas tentang Fungsi Kepemimpinan Kepala Desa Sansarino dapat disimpulkan bahwa dari ke empat indikator tersebut kepemimpinan yang sangat berperan penting yaitu intruksi yang dianggap kurang baik, karena dari hasil penelitian dapat dilihat bahwa gaya kepemimpinan yang diterapkan belum maksimal dalam memberikan intruksi kepada bawahan. Gaya kepemimpinan akan memberikan dampak terhadap pemerintahan dan masyarakat yang dipimpinnya apabila seorang pemimpin tidak dapat berkomunikasi dengan baik dengan baik antara kepala desa dengan bawahan ataupun masyarakatnya.

Kata Kunci : *direktif, partisipatif, suportif, dan berorientasi pada hasil.*

PENDAHULUAN

Kepemimpinan pada era globalisasi yang sarat dengan tantangan, persaingan dan perkembangan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi (IPTEK), harus memiliki keunggulan yang kompetitif dalam memimpin suatu organisasi. Pemimpin tersebut tidak akan dapat menjalankan organisasinya secara efektif dan efisien, apabila dalam penyelenggaraan tugas pemerintahan tidak mempunyai suatu keahlian. Penyelenggaraan tugas pemerintahan dapat mencapai hasil yang baik, apabila adanya peningkatan kualitas profesionalisme pemimpin dan pegawainya sebagai Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang memegang teguh etika birokrasi, dalam

memberikan pelayanan yang sesuai dengan tingkat kepuasan dan keinginan masyarakat.

Kepemimpinan menyangkut proses mempengaruhi sosial dengan pengaruh yang disengaja digunakan oleh seseorang terhadap orang lain untuk mengorganisir kegiatan-kegiatan dan hubungan-hubungan dalam organisasi. Dalam kepemimpinan yang paling penting adalah menginterpretasikan peristiwa-peristiwa, memetakan jalannya organisasi, membangun kerja sama antar anggota organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Sekecil apapun organisasi, peranan pemimpin sangat dominan dalam menciptakan, mengembangkan, memelihara dan meningkatkan kerja sama baik vertikal, horizontal maupun diagonal. Hal tersebut

mempengaruhi semua bawahan atau pengikut agar dapat memberikan pengabdian untuk mencapai tujuan organisasi.

Perubahan tatanan kehidupan bermasyarakat, berbangsa, dan bernegara dengan cepat mengikuti perkembangan dunia internasional. Pemimpin dan kepemimpinan organisasi pemerintah pada umumnya dan Pemerintah Desa pada khususnya menjadi perhatian utama publik baik secara kualitatif maupun kuantitatif. Seiring dengan tuntutan kebutuhan masyarakat dan perkembangan zaman tersebut, diperlukan pemimpin yang berkualitas sehingga pelayanan publik dapat memenuhi kebutuhan masyarakat secara cepat, efektif dan akuntabel. Namun demikian sampai saat ini sebagian opini masyarakat menyatakan bahwa manajemen Pemerintah Desa Sansarino Kecamatan Ampana Kota dinilai belum dapat melayani kebutuhan masyarakat secara optimal.

Penyatuan persepsi dan langkah terhadap pelaksanaan tugas pokok dan fungsi organisasi, seorang pemimpin perlu memperhatikan apa yang disebut budaya organisasi. Budaya organisasi merupakan suatu hal yang dapat di rekayasa menuju perubahan budaya yang lebih baik. Pemimpin dituntut memberikan tauladan kepada pegawai dan masyarakat di lingkungan organisasi tersebut tentang nilai-nilai yang di terapkan.

Sebagai manajer harus terpaku pada tugas, dan sebagai pemimpin lebih tertuju pada orang-orang yang dipimpinnya. Dengan demikian, sesungguhnya salah satu ciri pemimpin besar adalah menghasilkan sesuatu dan menyadari bahwa keberhasilannya menjalankan tugas adalah karena adanya niat baik dan dukungan orang-orang disekitarnya (bawahanya). Oleh karena itu dibutuhkan gaya kepemimpinan dan kemampuan berkomunikasi dalam bentuk komunikasi yang efektif seorang pemimpin

agar dapat menumbuhkan niat baik dan dukungan dari bawahanya.

Kepala Desa Sansarino Kecamatan Ampana Kota Kabupaten Tojo Una-Una sebagai unsur pimpinan di dalam organisasi yang membawahi beberapa unsur bawahan memiliki tanggung jawab yang cukup berat, yang mana seorang pemimpin (Kepala Desa Sansarino Kecamatan Ampana Kota Kabupaten Tojo Una-Una) dihadapkan dengan tanggung jawab kelancaran tugas-tugas pada Desa yang berhubungan langsung dengan masyarakat maupun keluarganya juga berhubungan dengan tugas administrasi lainnya, di samping itu mampu mengkoordinir, memotivasi dan mengerakkan bawahanya dalam kegiatan manajemen untuk mencapai tujuan organisasi.

Dalam proses perencanaan program kerja dapat terlihat gaya kepemimpinan seseorang memimpin, jika pemimpin menyerahkan sepenuhnya kepada bawahan untuk menyusun perencanaan program, maka pimpinan termasuk memiliki gaya kepemimpinan *Leissez Fairez*. Jika pemimpin menyusun sendiri perencanaan program kerja tanpa melibatkan bawahanya maka pemimpin tersebut memiliki gaya kepemimpinan otoriter. Gaya kepemimpinan demokratis jika pemimpin bersama-sama bawahan menyusun perencanaan program kerja. Pemimpin yang ideal adalah pemimpin demokratis karena melibatkan bawahan dalam proses perencanaan program sehingga bawahan tahu bahwa program kerja bidang mereka masuk menjadi program kerja Desa Sansarino

Kepala Desa Sansarino perlu bersikap lebih tegas terhadap dan dapat lebih memahami kondisi dari para pegawai untuk lebih meningkatkan kinerjanya untuk dapat mencapai tujuan organisasi yang diinginkan. Peningkatan disiplin para pegawai pemerintah Kepala Desa Sansarino masih harus terus ditingkatkan agar dalam

memberikan pelayanan kepada masyarakat dapat dilakukan secara maksimal dan dapat mengerjakan suatu tugasnya dengan waktu yang relatif cepat, serta menghasilkan kualitas layanan yang memuaskan. Tugas kepemimpinan yang dijalankan oleh Kepala Desa Sansarino masih terus dapat ditingkatkan agar dalam memimpin organisasi kelurahan dapat dilaksanakan berdasarkan keahlian dan juga kemampuan yang telah dimilikinya.

Berdasarkan hasil observasi menunjukkan bahwa masih kurangnya dorongan seorang pemimpin kepada bawahan untuk lebih meningkatkan kinerja yang baik, hal ini sangat penting untuk dilakukan oleh seorang pemimpin agar kinerja pegawai dapat meningkat sehingga setiap pekerjaan yang akan dilakukan dapat berjalan sesuai dengan yang diinginkan. Agar suatu organisasi dapat berjalan dengan lancar dan dapat mencapai tujuan dengan sukses, maka unsur pimpinan harus melakukan interaksi atau hubungan yang baik kepada bawahan dan mampu mendorong bawahan untuk lebih meningkatkan kinerja dan harus dilengkapi dengan keterampilan dan kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan, keinginan untuk bekerja dengan baik, dan kerelaan untuk bekerjasama. Hal ini sangat menarik untuk diteliti karena sebuah gaya kepemimpinan memiliki dampak yang sangat luas terhadap keadaan pemerintahan dan masyarakat yang dipimpinnya. Dampak tersebut bisa positif bisa negatif, sesuai penerapannya jika tepat dan sesuai dengan masyarakat maka akan mendapat dukungan dari masyarakat itu sendiri, tetapi sebaliknya jika tidak sesuai dengan kehidupan masyarakat maka kepemimpinan tersebut bisa menjadi bumerang bagi seorang pemimpin untuk menjatuhkan dirinya sendiri.

Kemampuan pemimpin dalam hal ini Kepala Desa Sansarino dalam melaksanakan tugas kepemimpinannya harus melakukan

perencanaan program kerja yang efektif karena dengan pelaksanaan fungsi perencanaan efektif merupakan sesuatu yang harus ada demi berjalannya roda organisasi. Sehubungan dengan pemikiran tersebut, maka peneliti tertarik untuk meneliti dengan judul "*Kepemimpinan Kepala Desa di Desa Sansarino Kecamatan Ampana Kota Kabupaten Tojo Una-Una*". Penelitian tersebut penting untuk dilakukan demi menciptakan komunikasi yang baik antara pimpinan dan bawahan di Desa Sansarino.

TEORI DAN KONSEP

Pengertian kepemimpinan berasal dari kata pemimpin yang diberi awalan "ke" dan akhiran "an". Jika ditinjau dalam bahasa Indonesia imbuhan ke-an menunjukkan kata sifat dan kepunyaan. Jadi kepemimpinan adalah sifat yang melekat dan yang dimiliki oleh seorang pemimpin. Sedangkan kata dasarnya pimpin yang diartikan sebagai bimbingan atau tuntunan. Dari kata pimpin dilahirkan kata kerja memimpin yang diartikan menuntun atau memimbing dan kata benda pemimpin orang yang berfungsi sebagai pemimpin atau memimbing atau menuntun.

"Tentang pengertian kepemimpinan menurut Kimbanh Young dalam Kartini Kartono, dikemukakan bahwa pemimpin adalah: "Seorang yang memimpin dengan jalan memprakarsai tingkah laku sosial dengan mengatur, menumbuhkan, mengorganisir, atau mengontrol usaha/upaya orang lain, atau melalui proses, kekuasaan atau posisi"

Sehingga beliau memberikan batasan pengertian tentang kepemimpinan adalah:

"bentuk dominasi yang didasari atau kemampuan yang sanggup mendorong atau mengajak orang lain untuk berbuat sesuatu berdasarkan penerimaan oleh kelompok dan memiliki keahlian khusus yang tepat bagi situasi tertentu"

Kemudian Ibnu Syamsi berpendapat bahwa "kepemimpinan adalah suatu seni tentang cara untuk mengetahui orang lain kemudian mengarahkan keinginan, kemampuan dan kegiatan mereka untuk mencapai tujuan si pemimpin".

"Harsey dan Blackhart dalam Sutarto berpendapat bahwa." "Kepemimpinan adalah suatu seni tentang cara untuk mempengaruhi kegiatan individu atau kelompok dalam usaha dalam mencapai tujuan dalam situasi tertentu."

Sedangkan menurut James M. Black dalam Tjokromidjojo berpendapat bahwa "kepemimpinan adalah kemampuan yang sangat menyakinkan lain supaya bekerja sama dibawah pimpinannya sebagai suatu team untuk mencapai suatu tujuan tertentu".

Definisi tersebut menunjukkan bahwa dalam kepemimpinan dibutuhkan adanya kecocokan antara pemimpin dan bawahan (dengan cara apa saja) untuk mencapai tujuan tertentu.

Berdasarkan definisi diatas maka disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah sebagai berikut :

1. Adanya kemampuan untuk mempengaruhi orang lain, bawahan atau kelompok,
2. Adanya kemampuan untuk mengarahkan tingkah laku orang lain atau bawahan atau kelompok,
3. Untuk mencapai tujuan organisasi.

Jadi untuk mencapai kepemimpinan yang baik harus memenuhi unsur-unsur tersebut diatas, indikator dari kepemimpinan dapat dilihat dari beberapa aspek yaitu sifat-sifat, tipe kepemimpinan atau gaya kepemimpinan.

Menurut Karyadi mengemukakan pengertian "kepemimpinan adalah kepemimpinan (*leadership*) secara umum dipahami sebagai proses interaksi antara atasan (pemimpin dengan bawahan)

pengikut dalam suatu situasi organisasional".

Pendapat diatas memberikan makna bahwa kepemimpinan terjadi hubungan timbal balik antara yang memimpin dengan yang dipimpin. Sehingga dalam hubungan yang berlangsung dan berkembang melalui proses interaksi antara pribadi yang mendorong dalam pencapaian tujuan bersama.

Berkaitan dengan pengertian kepemimpinan diatas, maka Mitfah Thoha menjelaskan bahwa "kepemimpinan adalah kegiatan untuk mempengaruhi perilaku orang lain atau seni mempengaruhi perilaku manusia baik perorangan maupun kelompok".

Jadi dapat dikatakan kepemimpinan merupakan proses kegiatan seseorang dalam memimpin, menggerakkan, membimbing, mempengaruhi, atau mengontrol pikiran, perasaan atau tingkah laku orang lain. Oleh sebab itu dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya sangat tergantung atas kemampuan pimpinan untuk menggerakkan sumber-sumber dan alat-alat yang ada sehingga pemakainya bisa terwujud dengan baik. Kepemimpinan merupakan suatu alat usaha untuk mencapai tujuan organisasi. Sehingga tercapai atau tidaknya, baik atau buruknya kualitas pencapaian organisasi sangat tergantung kepada kepemimpinan seseorang. Sebagai tolak ukur dalam masalah kepemimpinan ini adalah pemimpin yang dituntut untuk mampu mengarahkan, menggerakkan, memanfaatkan sumberdaya yang dimiliki secara selektif, efektif dan efisien.

S.P Siagian memberikan batas pengertian kepemimpinan dalam bukunya "Organisasi, Kepemimpinan, dan perilaku Administrasi", mengatakan bahwa:

"Kepemimpinan sebagai kemampuan dan ketrampilan seorang yang menduduki jabatan pimpinan satuan"

kerja untuk mempengaruhi perilaku orang lain, terutama bawahannya utuk berpikir dan bertindak sedemikian rupa sehingga perilaku positif ialah memberikan sumbangsi nyata dalam mencapai tujuan organisasi''.

Yang menjadi dasar utama efektifitas kepemimpinan seorang bukan pengangkatan atau penunjukan selaku kapala, akan tetapi penerimaan orang lain terhadap kepemimpinan yang bersangkutan berkat adanya kelebihan-kelebihan tertentu yang dimilikinya, baik oleh pengalaman, atas orang-orang yang dipimpin. Oleh karena itu, untuk manyandang gelar seorang pemimpin bukanlah suatu hal yang mudah untuk diwujudkan, mengingat hal ini asangat erat kaitanya kelebihan pribadi dalam berbagai aspek dan adanya kekuasaan atas orang-orang yang dipimpinnya.

Adapun tugas utama seorang pemimpin menurut Barnard Karyadi adalah sebagai berikut:

- 1) Menentukan tujuan.
- 2) Penguasaan sarana yang diperlukan untuk mencapai tujuan.
- 3) Pengendalian efektifitas kegiatan.
- 4) Merangsang kegiatan partisipasi yang terkordinir''.

Kemudian Kartini Kartono mengatakan fungsi dari kepemimpinan adalah:

- 1) Untuk meningkatkan kerja sama, tanggung jawab, dan kesamaan pandangan pada setiap unit kerja.
- 2) Untuk memberdayakan dan meningkatkan produktifitas kerja pada setiap unit kerja.
- 3) Untuk mendorong etos kerja dengan tingkat efesiensi, efektifitas, dan produktivitas yang mendorong keberhasilan usaha.
- 4) Untuk menghindari kesemerautan kerja pada setiap unut kerja yang terlibat didalamnya."

Dari pemaparan tentang fungsi dan tugas utama seorang pemimpin yang menuntut kedua ilmu tersebut diatas jelaslah bahwa seorang pemimpin harus memberdayakan berbagi sumber-sumber dan alat-alat yang ada serta dapat mengendalikan efektifitas kegiatan dan dapat meningkatkan produktivitas kerja pada setiap unit kerja dengan memberikan rangsangan, motifasi, dorongan etos kerja dengan tingkat efesiensi, efektifitas, dan produktifitas kerja pada bawahannya (pegawai) yang akan mendorong keberhasilan usaha dalam mencapai tujuan organisasi.

Selanjutnya Hadari Nawawi membahas tentang fungsi-fungsi kepemimpinan adalah :

- Fungsi pengambilan keputusan,
 - Fungsi intruktif, fungsi konsultatif,
 - Fungsi partisipatif,
 - Fungsi delegatif''.
- 1) Fungsi pengambilan keputusan sebagai strategi kepemimpinan sangat penting peranannya, karena tanpa kemampuan dan keberanian tersebut, pemimpin tidak mungkin meggerakkan anggota organisasinya. Dengan kata lain tanpa keberanian dalam mangambil keputusan seorang pemimpin tidak mungkin mempengaruhi pikiran, perasaan, sikap dan perilaku anggota organisasinya.
 - 2) Fungsi intruktif merupakan salah satu fungsi yang harus dilaksanakan oleh seorang pemimpin dengan menggunakan kekuasaannya wewenangnya memerintahkan anggota untuk melaksanakan tugas atau tidak melaksanakan tugas sebagai anggota organisasi.
 - 3) Fungsi konsultatif adalah merupakan salah satu fungsi seorang pemimpin harus siap dan bersediamemberikan kesempatan pada anggota organisasi untuk berkonsultasi dalam

mengatasi/menyelesaikan masalah-masalah yang berhubungan dengan pekerjaan.

- 4) Fungsi partisipatif merupakan salah satu fungsi yang harus dilaksanakan oleh seorang pemimpin yaitu memiliki kemampuan untuk mengikut sertakan anggota dalam berbagai kegiatan dalam suatu organisasi dan seorang pemimpin harus menjadi teladan dalam bekerja sama untuk mencapai tujuan.
- 5) Fungsi delegasi merupakan salah satu strategi kepemimpinan dalam mengefektifkan organisasi apabila seorang pemimpin punya kemampuan mendelegasikan pekerjaan kepada anggota sesuai dengan bidangnya masing-masing, karena pemimpin diharapkan jangan memonopoli pekerjaan, jika bisa berikan pekerjaan kepada anggota sesuai dengan keahliannya.

Di dalam literatur organisasi dan manajemen istilah tipe, sifat, model kepemimpinan sering digunakan secara berganti dengan istilah gaya kepemimpinan.

Menurut Luthans dalam buku Wahid Syafar, gaya dapat diartikan:

“Sebagai cara pemimpin mempengaruhi bawahannya. Kemudian memberi makna kata gaya sebagai keseluruhan kelakuan yang diterima dan diperlakukan bersama oleh semua anggota organisasi atau masyarakat. Oleh karena itu gaya dapat diartikan sebagai aturan main yang disepakati oleh semua anggota organisasi atau perusahaan didalam berinteraksi. Kesepakatan kata kunci dari perbedaan dan kesinambungan suatu gaya didalam kelompok atau organisasi”.

Dalam bukunya Rustandi para ahli berbeda pendapat dalam merinci sebagai jenis gaya kepemimpinan antara lain:

- a. Kooni, membedakan empat gaya kepemimpinan yaitu kepemimpinan otoritis, demokratis, partisipatif dan kepemimpinan bebas.
- b. French, membedakan empat gaya kepemimpinan yaitu kepemimpinan bebas, otokratis, birokrati, dan demokratis.
- c. Hersey, membedakan empat gaya kepemimpinan yaitu gaya instruksi, konsultasi, partisipasi, dan delegasi”.

Adapun gaya kepemimpinan yang dimaksud Harsey adalah:

- a. Instruksi (memberitahukan), gaya ini menurut seorang pemimpin untuk mengatakan apa yang harus dikerjakan, bagai mana dan dimana dan kapan tugas dapat dilakukan. Disamping itu secara ketat mengawasi sampai dimana pelaksanaan dan mencapai tugas yang telah dihentikan.
- b. Konsultasi, gaya ini disebut juga gaya menjajakan karena dalam pelaksanaan pemimpin masih banyak memberi pengarahan dan membuat semua keputusan, tetap diikuti meningkatkan komunikasi dua arah dan perilaku mendukung. Pemimpin bersedia mendengar ide-ide dan saran bawahan, serta perusahaan dapat bawahan atas keputusan yang dibuat.
- c. Partisipasi, yaitu gaya ini disebut juga sebagai gaya partisipasi karena pemimpin dan bawahan saling tukar menukar ide dalam pemecahan masalah dan pengambilan keputusan, komunikasi dua arah ditingkatkan dan pemimpin secara aktif mendengar.
- d. Delegasi, yaitu gaya ini disebut juga gaya delegasi, karena pemimpin mendiskusikan masalah bersama-sama sehingga diperoleh kesamaan pendapat mengenai definisi masalah dan kemudian proses pembuatan diserahkan secara keseluruhan pada bawahan. bawahan memiliki pengendalian untuk

memutuskan bagaimana cara pelaksanaan tugas. Dalam gaya ini perilaku hubungan rendah

METODE PENELITIAN

Tipe penelitian pada prinsipnya adalah merupakan pengklasifikasian penelitian berdasarkan atas tujuan penjelasan terhadap konsep penelitian yang ingin dicapai. Dengan demikian, tipe yang digunakan dalam penelitian ini adalah Deskriptif, yaitu suatu penelitian yang berusaha menentukan serta menafsirkan data yang berkenaan dengan fakta, keadaan variabel dan fenomena yang terjadi saat penelitian berlangsung dan menyajikan apa adanya.

Dasar penelitian yang digunakan yaitu kualitatif. Menurut Sugiyono (2011:9), metode penelitian kualitatif adalah metode penelitian yang Pada dasarnya penelitian kualitatif dilaksanakan dalam keadaan yang alamiah (*natural setting*) dan data yang dikumpulkan umumnya bersifat kualitatif. Oleh karena itu, penelitian ini disebut penelitian kualitatif. Sedangkan yang dimaksud dengan penelitian kualitatif adalah metode penelitian yang digunakan untuk meneliti pada kondisi obyek alamiah, sebagai lawannya adalah eksperimen, dimana peneliti adalah sebagai instrumen kunci.

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu dengan menggunakan data primer dan data sekunder, yang mana pengertian dari kedua jenis data tersebut dapat dilihat pada penjelasan berikut ini Data primer data sekunder. Data primer yaitu data yang diperoleh langsung dari informan yang dianggap mengetahui pokok permasalahan yang sedang diteliti. Menurut Marzuki (2002:55), data primer adalah data yang diperoleh langsung dari sumbernya, yang diamati dan dicatat untuk pertama kalinya. Data ini adalah data pokok yang diperlukan oleh penulis dari subjek

penelitian. Sedangkan Data sekunder yaitu data yang bersumber dari referensi-referensi yang berkaitan dengan obyek penelitian. Seperti buku, Koran, majalah, dokumen, dan lain-lain.

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data sekunder dan data primer. Data sekunder adalah arsip yang di peroleh melalui penelusuran ke perpustakaan yang ada serta dokumen dari berbagai sumber resmi, antara lain surat keputusan, peraturan perundangan-undangan, dan data-data dari dokumen berupa foto-foto serta naskah-naskah (Arsip) yang ada di kantor Desa Sansarino Kecamatan Ampana Kota Kabupaten Tojo Una-Una.

Informan

Berdasarkan uraian di atas maka ditetapkan perkiraan jumlah informan sebagai berikut:

| | |
|------------------|------------|
| 1. Kepala Desa | : 1 orang |
| 2. Aparatur desa | : 2 orang |
| 3. Masyarakat | : 10 orang |
| Jumlah informan | : 13 orang |

Dengan demikian jumlah informan yang dilibatkan dalam penelitian ini sebanyak 13 orang.

Teknik pengumpulan data yang digunakan penulis dalam penelitian ini, yaitu menggunakan beberapa cara antara lain:

1. Observasi. Menurut Hadi dalam Sugiyono (2007:145), yaitu suatu proses yang kompleks, suatu proses yang tersusun dari berbagai proses biologis dan psikologis. Dua di antara yang terpenting adalah proses proses pengamatan dan ingatan.
2. Wawancara, yaitu metode pengumpulan data melalui wawancara, teknik menggali data secara mendalam kepada orang-orang yang dianggap mengetahui dan mengerti terhadap masalah yang diteliti.

3. Dokumentasi, yaitu mencari data mengenai hal hal atau bukti-bukti secara tertulis berupa catatan, notulen rapat, transaksi, buku, surat kabar, majalah, dan sebagainya.

Dalam penelitian ini, data-data yang dikumpulkan akan di analisis setiap waktu secara induktif selama penelitian berlangsung dengan mengolah bahan empirik. Kemudian data ini dirangkum secara deskriptif untuk membantu menemukan kesulitan yang di ungkapkan oleh subjek penelitian sendiri sesuai dengan realitanya. Langkah analisis data yang dilakukan secara bertahap, yakni:

1. Reduksi data, dapat diartikan sebagai proses pemilihan, pemusatan perhatian pada penyederhanaan, mengabstrakkan dan transformasi data kasar yang muncul dari catatan lapangan. Reduksi data merupakan bentuk analisis yang bertujuan menajamkan, menggolongkan, membuang yang tidak perlu.
2. Penyajian data adalah sekumpulan informasi tersusun yang memberikan kemungkinan adanya pengambilan kesimpulan. Hal tersebut terjadi karena dengan penyajian data dapat dipahami apa yang sedang terjadi dan apa yang harus dilakukan berdasarkan atas pemahaman tersebut.
3. Penarikan kesimpulan dan melakukan verifikasi, yaitu makna-makna yang muncul dalam data harus diuji kebenarannya, kekokohnya dan kecocokannya yakni merupakan validitasnya.

Lokasi yang dijadikan locus penelitian yaitu Kantor Desa Sansarino Alasan peneliti memilih lokasi tersebut, karena penulis melihat bahwa pelayanan yang diberikan aparat Kantor desa kepada masyarakat belum maksimal. Bertitik tolak dari apa yang disaksikan oleh peneliti,

sehingga penulis tertarik untuk mengetahui apa yang menjadi penyebab sehingga pelayanan yang diberikan aparat di Kantor desa belum sesuai dengan harapan masyarakat.

HASIL PENELITIAN

1. Kepemimpinan Kepala Desa Sansarino Kecamatan Ampana Kota. Kabupaten Tojo Una-Una

Pada dasarnya gaya kepemimpinan banyak berpengaruh terhadap keberhasilan seorang pemimpin dalam mempengaruhi perilaku bawahan-bawahannya. Istilah gaya pada dasarnya sama dengan cara yang digunakan oleh pemimpin dalam proses mempengaruhi bawahannya. Gaya kepemimpinan merupakan cara atau norma perilaku yang digunakan seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang diamati. Dalam konteks ini usaha menyelaraskan persepsi di antara orang-orang yang perilakunya akan dipengaruhi menjadi sangat penting dalam posisinya. Secara umum gaya kepemimpinan hanya dikenal dalam dua gaya yaitu gaya otoriter dan gaya demokrasi.

Gaya kepemimpinan otoriter biasanya dipandang sebagai gaya yang didasarkan atas kekuatan posisi dan penggunaan otoritas dalam melaksanakan tugas-tugasnya sebagai pemimpin. Sedangkan gaya kepemimpinan demokratis dikaitkan dengan kekuatan personal dan keikutsertaan para pengikut dalam proses pemecahan masalah dan pengambilan keputusan. Kepemimpinan termasuk ilmu terapan dari ilmu-ilmu sosial, sebab prinsip-prinsip dan rumusan yang bermanfaat dalam meningkatkan kesejahteraan manusia. Kepemimpinan merupakan kemampuan untuk mempengaruhi kelompok menuju pencapaian sasaran. Setiap pemimpin harus mampu menciptakan berbagai cara agar bawahan yang dipimpinnya mampu

memberikan kontribusi dalam menyelesaikan setiap program kerja yang diberikan pimpinan dapat di selesaikan secara efektif.

Teori kepemimpinan yaitu teori genetis dimana menjelaskan bahwa seseorang akan dapat menjadi pemimpin karena ia telah dilahirkan untuk bisa menjadi pemimpin; dia telah memiliki bakat dan mempunyai pembawaan untuk bisa menjadi pemimpin. Menurut teori kepemimpinan seperti teori genetis ini mengasumsikan bahwa tidak setiap orang dapat menjadi pemimpin, hanya beberapa orang yang memiliki pembawaan dan bakat saja yang dapat menjadi pemimpin. Hal tersebut memunculkan “Pemimpin tidak hanya sekedar dibentuk tapi dilahirkan”.

Teori kepemimpinan yang kedua yaitu teori sosial yang menyatakan bahwa seseorang akan dapat menjadi pemimpin karena lingkungannya yang mendukung, keadaan dan waktu memungkinkan ia bisa menjadi pemimpin. Setiap orang dapat memimpin asal diberikan kesempatan dan diberikan pembinaan untuk dapat menjadi pemimpin meskipun ia tidak memiliki pembawaan atau bakat. Adapun istilah dari teori kepemimpinan sosial ini yaitu Pemimpin itu dibentuk bukan dilahirkan. Teori kepemimpinan yang ketiga yaitu teori ekologis, dalam teori kepemimpinan ekologis ini menyatakan bahwa gabungan dari teori genetis dan sosial, dimana seseorang akan menjadi pemimpin membutuhkan bakat dan bakat tersebut mesti selalu dibina agar berkembang. Kemungkinan untuk bisa mengembangkan bakat tersebut itu tergantung dari lingkungannya.

Teori kepemimpinan yang keempat yaitu teori situasi, dalam teori kepemimpinan situasi ini menyatakan bahwa seseorang dapat menjadi pemimpin ketika berada dalam situasi tertentu karena dia memiliki kelebihan-kelebihan yang

dibutuhkan dalam situasi tersebut. Akan tetapi pada situasi yang lainnya, kelebihannya tersebut tidak dibutuhkan, akhirnya ia tidak akan menjadi pemimpin lagi, bahkan bisa jadi menjadi pengikut saja.

Oleh karena itu, jika seorang ingin menjadi pemimpin dan ingin meningkatkan kecakapannya dan kemampuannya dalam memimpin maka dibutuhkan untuk bisa mengetahui segala ruang lingkup gaya kepemimpinan yang efektif. Adapun para ahli dalam bidang kepemimpinan sudah meneliti dan mengembangkan beberapa gaya kepemimpinan yang berbeda dimana sesuai dengan adanya evolusi dari teori kepemimpinan. Untuk ruang lingkungannya, gaya kepemimpinan terbagi atas tiga pendekatan yaitu pendekatan sifat kepribadian pemimpin, dan pendekatan perilaku pemimpin dan pendekatan situasional atau kontingensi.

Pemilihan gaya kepemimpinan yang benar disertai dengan motivasi eksternal yang tepat dapat mengarahkan pencapaian tujuan perseorangan maupun tujuan birokrasi. Dengan gaya kepemimpinan atau teknik memotivasi yang tidak tepat, tujuan birokrasi akan terganggu dan pegawai – pegawai dapat merasa kesal, gelisah, konflik dan tidak puas. Oleh karena gaya kepemimpinan adalah suatu cara pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya.

Pimpinan baik secara individu maupun secara kelompok atau ruang lingkup dalam organisasi yang melakukan tugas tidak mungkin dapat bekerja sendirian. Dalam penerapan gaya kepemimpinan, pimpinan membutuhkan sekelompok orang lain, yang dikenal sebagai bawahan, yang digerakkan sedemikian rupa sehingga para bawahan itu memberikan pengabdian dan sumbangsinya pada Kantor dimana ia mengabdikan. Kepemimpinan adalah segala hal yang dilakukan pemimpin yang membuat tujuan organisasi tercapai kemudian membawahkan kesejahteraan bagi para anggota.

Seorang pemimpin yang baik harus memiliki karakter dan juga harus mengetahui dengan pasti mengenai pekerjaan, tugas, dan sifat manusia, selain itu juga dia harus tau apa yang dilakukannya.

Dalam usaha mencapai tujuan organisasi maka peranan kepemimpinan sangat penting. Untuk menjalankan tugas tersebut maka Kepala Desa dibantu oleh bawahannya. Hal ini sangat penting karena bawahan merupakan aspek utama pendukung keberhasilan tugas dan tanggung jawabnya. Sukses atau tidaknya suatu organisasi dalam mencapai tujuan organisasi tergantung pada kemampuan pemimpin untuk memberikan motivasi kepada bawahan. Dengan demikian bawahan dapat mengerjakan tugas-tugasnya dengan semangat tinggi. Oleh karena itu dalam membahas gaya kepemimpinan tersebut, maka dalam penelitian ini gaya kepemimpinan dapat diimplementasikan dengan menetapkan 4 indikator yaitu direktif, parsipatif, suportif, berorientasi pada hasil. Sesuai dengan pendapat Robert House.

a. Gaya Kepemimpinan Direktif

Teori kepemimpinan yaitu teori genetis dimana menjelaskan bahwa seseorang akan dapat menjadi pemimpin karena ia telah dilahirkan untuk bisa menjadi pemimpin; dia telah memiliki bakat dan mempunyai pembawaan untuk bisa menjadi pemimpin. Menurut teori kepemimpinan seperti teori genetis ini mengasumsikan bahwa tidak setiap orang dapat menjadi pemimpin, hanya beberapa orang yang memiliki pembawaan dan bakat saja yang dapat menjadi pemimpin. Hal tersebut memunculkan "Pemimpin tidak hanya sekedar dibentuk tapi dilahirkan".

Teori kepemimpinan yang kedua yaitu teori sosial yang menyatakan bahwa seseorang akan dapat menjadi pemimpin karena lingkungannya yang mendukung,

keadaan dan waktu memungkinkan ia bisa menjadi pemimpin. Setiap orang dapat memimpin asal diberikan kesempatan dan diberikan pembinaan untuk dapat menjadi pemimpin meskipun ia tidak memiliki pembawaan atau bakat. Adapun istilah dari teori kepemimpinan sosial ini yaitu Pemimpin itu dibentuk bukan dilahirkan. Teori kepemimpinan yang ketiga yaitu teori ekologis, dalam teori kepemimpinan ekologis ini menyatakan bahwa gabungan dari teori genetis dan sosial, dimana seseorang akan menjadi pemimpin membutuhkan bakat dan bakat tersebut mesti selalu dibina agar berkembang. Kemungkinan untuk bisa mengembangkan bakat tersebut itu tergantung dari lingkungannya.

Teori kepemimpinan yang keempat yaitu teori situasi, dalam teori kepemimpinan situasi ini menyatakan bahwa seseorang dapat menjadi pemimpin ketika berada dalam situasi tertentu karena dia memiliki kelebihan-kelebihan yang dibutuhkan dalam situasi tersebut. Akan tetapi pada situasi yang lainnya, kelebihannya tersebut tidak dibutuhkan, akhirnya ia tidak akan menjadi pemimpin lagi, bahkan bisa jadi menjadi pengikut saja. Oleh karena itu, jika seorang ingin menjadi pemimpin dan ingin meningkatkan kecakapannya dan kemampuannya dalam memimpin maka dibutuhkan untuk bisa mengetahui segala ruang lingkup gaya kepemimpinan yang efektif. Adapun para ahli dalam bidang kepemimpinan sudah meneliti dan mengembangkan beberapa gaya kepemimpinan yang berbeda dimana sesuai dengan adanya evolusi dari teori kepemimpinan. Untuk ruang lingkungannya, gaya kepemimpinan terbagi atas tiga pendekatan yaitu pendekatan sifat kepribadian pemimpin, dan pendekatan perilaku pemimpin dan pendekatan situasional atau kontingensi.

Gaya kepemimpinan direktif adalah perilaku yang diterapkan apabila pimpinan dihadapkan pada tugas yang rumit dan bawahan beliau memiliki pengalaman dan motivasi untuk mengerjakan tugas tersebut, atau pimpinan berada di bawah tekanan waktu penyelesaian. Pimpinan menjelaskan apa yang perlu dan harus dikerjakan oleh para bawahannya agar suatu tugas yang diberikan bisa terjadi dengan baik.

Untuk mengetahui lebih jelasnya tentang gaya kepemimpinan direktif, maka penulis mewawancarai beberapa pihak terkait. Menurut Kaur Pemerintahan Desa Sansarino Ahmar Djuma (40) Tahun yang penulis wawancarai pada tanggal 27 Februari 2019 mengatakan bahwa :

“Kepala Desa sebagai atasan langsung yang mempunyai kewajiban untuk memberikan arahan langsung maupun tidak langsung kepada bawahannya sesuai dengan tugas pokok dan fungsi masing-masing kepada bawahannya”.

Dari hasil wawancara bersama Kaur Pemerintahan penulis menyimpulkan bahwa gaya kepemimpinan Kepala Desa sudah baik, hal ini dapat dilihat dari cara Kepala Desa dalam menyampaikan perintah atau arahan kepada bawahan melalui rapat-rapat atau pemberitahuan yang dapat dipahami dengan baik demi kelangsungan dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan Oleh Kepala Desa kepada bawahannya sudah sesuai fungsi masing-masing.

Masih dengan indikator yang sama penulis mewawancarai salah satu Kaur SansarinoPerencanaan Mardiyanti(30) Tahun pada Tanggal 27 Februari 2019 mengatakan bahwa :

“Kepala Desa selalu memberikan arahan-arahan kepada bawahannya tentang pelaksanaan tugas-tugas pokok dan fungsi yang ada dikantor Desa. Agar setiap pekerjaan yang diberikan oleh Kepala Desa atau atasan bisa terlaksana dengan baik”.

Dari hasil wawancara diatas penulis menyimpulkan bahwa pelaksanaan tugas yang diberikan kepala Desa sesuai dengan fungsinya masing-masing yang ada dikantor Desa. Agar suatu pekerjaan bisa terlaksana dengan baik.

Selanjutnya Hasil wawancara penulis dengan Kaur Kesra yang bernama Rosdiana (34) Tahun pada tanggal 27 Februari 2019 yang berpendapat bahwa :

“Setiap ada tugas yang diberikan oleh Kepala desa, Kepala Desa selalu memberikan masukan-masukan tentang teknik pelaksanaan tugas-tugas yang ada dikantor Desa”.

Dari hasil wawancara diatas, penulis menyimpulkan bahwa kepala Desa selama ini selalu memberikan tugas sesuai dengan fungsinya masing-masing. Agar suatu pekerjaan bisa tercapai dengan baik.

Masih dengan indikator yang sama penulis mewawancarai salah satu informan yang merupakan Pelayanan yaitu Isnawati(39) Tahun pada tanggal 27 Februari 2019 mengatakan bahwa:

“Kepala Desa Selalu memberikan arahan tentang cara mengatur lalu lintas pengelolaan administrasi dan keuangan dan mengontrol semua aktifitas-aktifitas yang ada didesa”.

Dari hasil wawancara diatas penulis menyimpulkan bahwa Kepala Desa memberikan arahan kepada bawahannya agar pengelolaan administrasi selalu berjalan dengan baik

Selanjutnya hasil wawancara peneliti dengan Kepala Dusun 1 yang bernama Zulfikar (49) pada tanggal 27 Februari 2019 mengatakan bahwa :

“Jelas. Seorang kepala Desa harus memberi arahan kepada bawahannya atau staf-stafnaya yang ada didesa. Agar mereka bisa melayani masyarakat yang mempunyai kepentingan dalam mengurus surat keterangan domisili atau yang lainnya bisa berkelakuan baik dihadapan

masyarakat dan mengutamakan masyarakat''.

Dari hasil wawancara diatas penulis menyimpulkan bahwa kepala Desa Sansarino harus tegas kepada bawahannya dalam melaksanakan tugasnya yang ada dikantor desa atau diluar kantor desa dan juga harus mengutamakan kepentingan masyarakat yang datang dikantor desa dalam mengurus surat-surat. Contohnya dalam pengurusan kartu keluarga, surat keterangan tidak mampu dan surat domisili.

b. Gaya Kepemimpinan Parsipatif

Kepemimpinan partisipatif didefinisikan sebagai persamaan kekuatan dan sharing dalam pemecahan masalah dengan bawahan dengan melakukan konsultasi dengan bawahan sebelum membuat keputusan (Bass (1990) dalam Zhang (2005)). Kepemimpinan partisipatif berhubungan dengan penggunaan berbagai prosedur keputusan yang memperbolehkan pengaruh orang lain mempengaruhi keputusan pemimpin. Istilah lain yang biasa digunakan untuk mengacu aspek-aspek kepemimpinan partisipatif termasuk konsultasi, pembuatan keputusan bersama, pembagian kekuasaan, desentralisasi, dan manajemen demokratis. Kepemimpinan partisipatif dapat dipandang sebagai suatu jenis perilaku yang berbeda, meskipun dapat digunakan bersama-sama dengan tugas khusus dan perilaku hubungan.

Gaya kepemimpinan Parsipatif adalah salah satu gaya yang tidak semua pimpinan dapat melakukannya, sebab pada umumnya pemimpin baik dalam organisasi lembaga swasta maupun pemerintah memiliki kecenderungan memerintah secara otoriter terhadap bawahannya atau masyarakat baik dalam mempengaruhi maupun untuk dalam mengerjakan demi pencapaian tujuan organisasi.

Kepemimpinan dalam suatu instansi pemerintahan merupakan sesuatu yang

sangat menentukan berhasil tidaknya instansi yang dipimpinnya. Karenapemimpin yang bertanggung jawab untuk mengkoordinir dan mengorganisir sumber daya manusia yang ada sehingga bisa menjadi kesatuan yang utuh, selaras satu sama lain tentu yang memiliki tujuan yang sama pula. Kepemimpinan memegang peranan penting bagi sukses atau tidaknya sebuah instansi. Tanpa kepemimpinan yang efektif, sebuah instansi ibarat kappa Itanpa nahkoda yang bias membawanyaketujuan.

Pemimpin harus dapat menyelesaikan dan memutuskan suatu masalah pada instansi yang dipimpinnya serta dapat menjadikannya tolak ukur bagi keberlanjutan hidup instansi sehingga pemimpin dapat membericontoh yang baik kepada para pegawai. Dari pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan merupakan penggerak utama, pemimpin mempengaruhi para pegawai untuk melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan tujuan yang ditetapkan oleh instansi tersebut. Selain itu pemimpin juga harus bias memotivasi para pegawai agar terpacu untuk mencapai tujuan tersebut. Kepemimpinan pada dasarnya mengandung pengertian sebagai perwujudan dan tingkah laku dari seorang pemimpin, yang menyangkut kemampuan dalam memimpin perwujudan tersebut biasanya membentuk suatu pola atau bentuk tertentu.

Kepemimpinan partisipatif memberikan manfaat-manfaat potensial, tetapi keberadaan manfaat tersebut bergantung kepada partisipan, banyaknya pengaruh yang dimiliki partisipan, dan aspek-aspek lain situasi keputusan. Empat manfaat potensial termasuk kualitas keputusan yang lebih baik, penerimaan keputusan yang lebih baik oleh partisipan, kepuasan lebih tinggi dengan proses pengambilan keputusan yang ada, dan pengembangan keahlian pengambilan keputusan. Melibatkan orang lain dalam pengambilan keputusan

cenderung meningkatkan kualitas keputusan ketika partisipan memiliki informasi dan pengetahuan yang tidak dimiliki atasannya dan bersedia bekerja sama dalam menemukan solusi yang baik untuk masalah yang dihadapi. Kerjasama dan berbagi pengetahuan akan tergantung pada seberapa jauh partisipan mempercayai pemimpinnya dan memandang proses pengambilan keputusan yang dilakukan sah dan bermanfaat.

Jika partisipan dan pemimpin mempunyai tujuan yang berbeda partisipasi akan cenderung menurunkan kualitas keputusan. Meskipun dengan kerjasama tinggi, tidak ada jaminan bahwa partisipasi akan menghasilkan keputusan yang lebih baik. Proses keputusan yang dilakukan oleh kelompok akan menentukan kemampuan anggota kelompok untuk mencapai persetujuan, dan hal itu akan menentukan seberapa jauh keputusan yang diambil mampu menggabungkan keahlian dan pengetahuan anggotanya. Ketika anggota organisasi memiliki persepsi masalah yang berbeda atau prioritas akan hasil yang berbeda, akan sulit memperoleh keputusan dengan kualitas yang baik. Kelompok bisa gagal mencapai persetujuan atau menyelesaikannya dengan kompromi-kompromi yang jelek. Akhirnya, aspek-aspek lain situasi keputusan seperti tekanan waktu, jumlah partisipan, dan kebijakan-kebijakan formal, membuat beberapa bentuk partisipasi menjadi tidak praktis. Orang yang memiliki pengaruh yang dapat dipertimbangkan dalam proses pengambilan keputusan cenderung berpersepsi bahwa keputusan yang diambil adalah keputusan orang tersebut.

Perasaan memiliki ini meningkatkan motivasi orang tersebut untuk mengimplementasikannya dengan baik. Partisipasi juga memberikan pengertian yang lebih mendalam mengenai sifat masalah keputusan dan alasan sebuah

alternatif tertentu dipilih dan alternatif lainnya ditolak. Partisipan akan lebih memahami pengaruh keputusan yang diambil terhadap partisipan, yang pada akhirnya dapat mengurangi ketakutan dan kecemasan yang mungkin terjadi. Apabila hal yang tidak diinginkan terjadi, partisipan cenderung berusaha untuk bersama-sama mencari solusi terbaik dari masalah yang dihadapi.

Untuk mengetahui lebih jelasnya tentang gaya kepemimpinan partisipatif maka penulis mewawancarai yang dilakukan peneliti dengan Kaur Pemerintahan Desa Sansarino Ahmar Djuma (40) Tahun yang penulis wawancarai pada tanggal 27 Februari 2019 yang berpendapat bahwa :

“belum terlihat komunikasi baik antara kepala desa dan bawahannya. Sehingga bawahan dalam menjalankan tugas sehari-hari belum maksimal, Karna menurut saya tanpa komunikasi Kepala Desa dengan bawahan tidak akan mengerti apa yang dilakukan oleh bawahan dan sebaliknya”.

Dari hasil pembahasan di atas penulis menyimpulkan bahwa Kepala Desa belum dapat berkomunikasi dengan baik kepada bawahannya. Tanpa berkomunikasi dengan bawahan-bawahannya suatu pekerjaan tidak akan berjalan dengan baik tanpa ada kerja sama antar bawahan dan atasan.

Selanjutnya peneliti mewawancarai Kaur Perencanaan Desa Sansarino yang bernama Mardiyanti (30) Tahun pada Tanggal 27 Februari 2019 mengatakan bahwa :

“Kepala Desa masih kurang berkomunikasi dengan bawahan dalam melaksanakan tugas pokok sehari-hari dalam pelayanan kepada masyarakat.

Dari hasil wawancara di atas kepala desabelum berkomunikasi dengan bawahannya secara aktif sehingga dalam

memberikan pelayanan kepada masyarakat belum berjalan dengan baik.

Selanjutnya peneliti mewawancarai Kaur Kesra yang bernama Rosdiana (34) Tahun pada tanggal 27 Februari 2019 mengatakan bahwa:

“Kepala Desa hampir setiap saat berkomunikasi dengan bawahannya. Apakah mengenai kinerja kantor atau pelayanan kantor terhadap masyarakat”.

Dari hasil wawancara diatas Kepala Desa setiap saat berkomunikasi dengan bawahannya untuk mengetahui kinerja bawahannya atau pelayanan terhadap masyarakat.

Selanjutnya peneliti mewawancarai Ibu Kaur Pelayanan ibu Isnawati (39) Tahun pada tanggal 27 Februari 2019 mengatakan bahwa :

“belum maksimal. Tidak terjalin hubungan yang erat, sirah tuhrahmi yang masih belum kelihatan, sehingga tidak ada timbal balik yang saling mengisi dalam ruang lingkup Kantor Desa Transparasi, akuntabilitas, rehabilitas”.

Dari hasil wawancara diatas bawahan dengan atasan masih perlu meningkatkan komunikasi agar terjalin sirah tuh rahmi yang baik antara atasan dengan bawahan agar terjadi suatu hubungan yang baik agar tercapai suatu pekerjaan yang baik.

Selanjutnya peneliti mewawancarai Ridwan (49) yang merupakan Kepala Dusun 2 pada tanggal 27 Februari 2019 mengatakan bahwa :

“Dimata masyarakat, Kepala Desa belum maksimal komunikasinya kepadabawahannya atau pun masyarakat. Selama ini Kepala Desa didepan masyarakat selalu baik dalam menjadi seorang Kepala Desa., dan juga Kepala Desa sangat jarang berkomunikasi dengan masyarakat yang ada di Desa Sansarino.

Dari hasil wawancara diatas, penulis menyimpulkan bahwa Kepala Desabelum berkomunikasi dengan baik kepada bawahannya atau masyarakat.

Selanjutnya masih dengan indikator yang sama penulis mewawancarai informan yang merupakan Kaur Pemerintahan Desa Sansarino Ahmar Djuma. (40) Tahun yang penulis wawancarai pada tanggal 27 Februari 2019 yang berpendapat bahwa :

“Karna bawahan sebagai pelaksana tugas keseharian sebagai wujud tugas pokok dan fungsi wajib memberikan masukan informasi demi kebaikan bersama dalam mencapai tujuan”.

Dari hasil wawancara diatas bahwa untuk tercapainya suatu tujuan kita harus bekerja sama antara bawahan dengan staf-staf yang ada dikantor desa agar tercapainya suatu tujuan yang dicapai dan terbentuknya suatu pekerjaan yang baik.

Kaur Perencanaan Desa Sansarino yang bernama Mardiyanti (30) Tahun pada Tanggal 27 Februari 2019 mengatakan bahwa :

“Kepala Desa dapat mendengarkan pendapat dari bawahan agar dapat terbentuknya suatu kerja sama antara bawahan dengan atasan agar terbentuknya suatu kinerja yang baik”.

Dari hasil wawancara diatas dapat disimpulkan bahwa Kepala Desa selalu mendengarkan pendapat dari bawahan sebelum mengambil keputusan sendiri. Agar terjadi hubungan yang baik atar bawahan dengn atasan.

Selanjutnya peneliti mewawancarai Kaur Kesra yang bernama Rosdiana (34) Tahun pada tanggal 27 Februari 2019 mengatakan bahwa :

“Dalam setiap pengambilan keputusan yang bersifat baik, prinsip Kepala desa selalu berkordinasi dengan para kepela seksi beserta Sekertaris Desa dan Kepala Desa bersedia menerima saran dari bawahannya asal bersifat membangun”.

Dari hasil wawancara diatas dapat disimpulkan bahawa Kepala Desa dapat menerima saran dari bawa-bawahanya agar tercapai suatu pekerjaan yang baik.

Selanjutnya masih dengan indikator yang sama penulis mewawancarai yaitu Kaur pelayanan Isnawati (39) Tahun pada tanggal 27 Februari 2019 :

“Jelas, Kepala Desa harus bisa mendengar atau menerima saran untuk kemajuan dalam hal pelayanan atau pembangunan selaku lurah tentu harus menerima saran-saran atau pendapat dari bawahanya agar bisa mengambil suatu kesimpulan yang akan diambil agar tidak merugikan pihak satu sama lain dan bisa berjalan dengan baik utuk berjalanya suatu pelayanan atau pembangunan yang ada dimasyarakat Sansarino’.

Dari hasil wawancara diatas dapat disimpulkan bahawa kepala desa harus menerima atau mendengarkan saran-saran dari bawahanya agar bisa terjalin hubungn yang abaik antar bawahan dan masyarakat.

Masih dengan indikator yang sama penulis mewawancarai yaitu Dusun1 yang bernama I Zulfikar (49) pada tanggal 27 Februari 2019 :

“Kepala Desa harus bisa menerima saran dari bawahanya atau masyarakat yang dia pimpinnya agar bisa terjalin suatu keputusan yang baik dan memuaskan dan tidak merugikan satu sama lain dan tidak terjadi hal-hal yang tidak diinginkan oleh masyarakat atau jajaranya yang ada dikantor”.

Dari hasil wawancara diatas. Penulis menyimpulkan, seorang kepala desa harus menerima saran dari bawahan atau masyarakat yang ada disekitar desa gunung sari. Agar hubungan antara Kepala Desa dan masyarakat yang ada diDesaSansarino bisa puas dalam suatu pengambilan keputusan yang baik dan memuaskan bagi seluruh

masyarakat gunung sari dan tidak terjadi hal-hal yang kita tidak inginkan terjadi.

c. Gaya Kepemimpinan Sportif

Kepemimpinan sportif adalah bersifat ramah dan menunjukkan kepedulian akan kebutuhan bawahan. Ia juga memperlakukan semua bawahan sama dan menunjukkan tentang keberadaan mereka, status, dan kebutuhan-kebutuhan pribadi, sebagai usaha untuk mengembangkan hubungan *interpersonal* yang menyenangkan di antara anggota kelompok. Kepemimpinan pendukung (*supportive*) memberikan pengaruh yang besar terhadap kinerja bawahan pada saat mereka sedang mengalami frustasi dan kekecewaan.

Untuk mengetahui lebih jelasnya tentang gaya kepemimpinan Sportif maka penulismewawancara yang dilakukan peneliti dengan Kaur Pemerintahan Desa Sansarino Ahmad Djuma (40) Tahun yang penulis wawancarai pada tanggal 27 Februari 2019 yang berpendapat bahwa :

“Kadang-kadang Kepala Desa bersikap sesuai dengan kondisi keadaan dimana kalau melihat para bahanya susah diatur dalam menjalankan tugasnya yang diberikan oleh atasan”.

Selanjutnya peneliti mewawancarai Kaur Perencanaan Desa SansarinoMardiyanti (30) Tahun pada Tanggal 27 Februari 2019 mengatakan bahwa :

“Kepala Desa selalu melihat para pegawainya yang malas bekerja, kepala desa juga selalu melihat kondisi yang ada didalam kantor jika para pegawainya malas mengerjakan pekerjaan yang dibekan kepada atasan”.

Selanjutnya peneliti mewawancarai Kaur Kesra yang bernamaRosdiana (34) Tahun pada tanggal 27 Februari 2019 mengatakan bahwa :

“Menurut saya, Kepala Desa itu selalu bersikap ramah kepada bawahanya atau

siapa saja yang ada didalam kantor Desa Sansarino atau pun diluar Kantor Desa Sansarino''.

Selanjutnya peneliti mewawancarai Kaur perencanaan Mardiyanti (39) Tahun pada tanggal 27 Februari 2019 mengatakan bahwa :

'' Kepala Desa selalu ramah dan baik kepada para bawahannya. Tetapi dalam hal pekerjaan, Kepala Desa sangat tegas dalam suatu pekerjaan yang kita jalankan atau kita kerjakan.

Dari hasil wawancara diatas penulis menyimpulkan bahwa kepala desa selalu bersikap ramah terhadap bawahannya dan selalu terjalin komunikasi yang sangat baik.

Selanjutnya peneliti m wawancarai Dusun2 yang bernama Ridwan (49) pada tanggal 27 Februari 2019 mengatakan bahwa :

''Dimata masyarakat Desa Sansarino Kepala Desa itu menyenangkan karna dia selalu berkomunikasi dengan masyarakat-masyarakat yang ada di Desa Sansarino. Dan menanyakan apa yang biasa masyakat inginkanselalu dia mengutamakan kepentingan masyarakat. Asal yang baik untuk dia dan tidak merugikan satu sama lain''.

Dari hasil wawancara diatas. Penulis menyimpulkan bahwa kepala Desa Sansarino selama ini sudah sangat abaik dihadapan masyarakat atau para bawahannya. Kepala Desa juga selalu mengutamakan kepentingan mayarakat yang ada di Desa Sansarino. Karna menjadi seorang pemimpin harus bisa tau kemauan masyarakat seperti apa dan harus tau mengambil hati warganya yang ada didesa gunung sari. Biar antara kepala desa dengan masyarakat bisa terjalin hubungn yang sangat baik.

d.Gaya Kepemimpinan Berorientasi Pada Hasil

Gaya kepemimpinan berorientasi pada hasil adalah, gaya seorang pemimpin harus berusaha untuk mempengaruhi persepsi para karyawan atau bawahannya dan mampu memberikan motivasi kepada mereka, dengan cara mengarahkan mereka pada kejelasan tugas-tugasnya, pencapaian tujuan, kepuasan kerja dan pelaksanaan kerja yang efektif.

Karakteristik kepemimpinan pada umumnya di mana pun dan apa pun tingkatannya adalah jelas yaitu dia harus mempunyai kewibawaan dan kelebihan untuk mempengaruhi serta mengajak orang lain guna bersama-sama berjuang, bekerja, dan berusaha mencapai suatu tujuan bersama. Sifat-sifat unggul kepemimpinan adalah berani, tegas dan kaya akan inisiatif, luas pengetahuan, dan berpengalaman serta peka terhadap lingkungan dan bawahannya. Selain itu juga mampu menjalin komunikasi yang akrab, berani mengambil keputusan dan resiko terhadap keputusan yang menjadi pilihan pimpinan itu sendiri. Gaya kepemimpinan tidak sama antar satu pemimpin dengan pemimpin lain. Setiap pemimpin mempunyai gaya tersendiri dalam memimpin. Selain itu pemimpin juga memiliki sifat, kebiasaan, tempramen, watak dan kepribadian tersendiri yang unik dan khas sehingga menyebabkan tingkah laku dan gayanya yang membedakan dirinya dari orang lain.

Untuk mengetahui lebih jelasnya tentang gaya kepemimpinan Bereontasi Pada Hasil maka penulis mewawancarai yang dilakukan peneliti dengan Kaur Pemerintahan Desa Sansarino Ahmar Djuma (40) Tahun yang penulis wawancarai pada tanggal 27 Februari 2019 yang berpendapat bahwa:

''Kepala Desa Sansarino selalu menetapkan pekerjaan secara efektif kepada para bawahannya. Kalau Kepala Desa tidak menerapkan pekerjaan secara

baik kepada para bawanya. Bawahan juga dalam bekerja akan malas dalam melakukan pekerjaannya”.

Kemudian peneliti mewawancarai informan yang merupakan Kaur Perencanaan Desa Sansarino yang bernama Mardiyanti (30) Tahun pada Tanggal 27 Februari 2019. mengatakan bahwa:

“Pekerjaan yang ada di kantor Desa Sansarino dikerjakan dengan baik dan diatur sesuai dengan tugas pokok masing-masing dan fungsinya masing-masing. biar para bawahan juga bisa disiplin dalam suatu pekerjaan.

Selanjutnya peneliti mewawancarai Kaur Kesra yang bernama Rosdiana (34) Tahun pada tanggal 27 Februari 2019 mengatakan bahwa :

“Kalau Kepala Desa tidak tegas pada bawahan, Maka para bawahan juga bisa malas bekerja atau juga dalam melayani masyarakat yang datang mengatur surat-surat. Maka dari itu Kepala Desa menekankan kepada para bawahannya agar didalam suatu pekerjaan bisa diselesaikan dengan baik.

Selanjutnya peneliti Kaur perencanaan Mardiyanti (39) Tahun pada tanggal 27 Februari 2019 mengatakan bahwa :

“Tentu Kepala Desa selalu menetapkan pekerjaan secara efektif . Bagi mana kalau Kepala Desa tidak efektif dalam suatu pekerjaan dan bagi mana juga seorang pemimpin kalau tidak efektif pada bawahannya agar bisa menyelesaikan suatu pekerjaan yang cepat dan tepat. Maka dari itu Kepala Desa selalu menekankan pada bawahannya agar pekerjaan atau pelayanan masyarakat itu harus dengan cepat dan memuaskan”.

Selanjutnya peneliti mewawancarai Dusun 1 bernama I Zulfikar (49) pada tanggal 27 Februari 2019 mengatakan bahwa :

“Menurut saya selaku masyarakat Sansarino ,Kepala Desa itu selalu efektif dalam jajarannya. Kalau desa tidak efektif pada jajarannya, bagi mana bisa mau mengatur masyarakat Sansarino dan bisa melayani masyarakat dengan baik. Kalau tidak efektif dalam suatu pekerjaan yang ia kerjakan dan bagi mana bisa juga melayani masyarakat dengan baik”.

Masi dengan indikator yang sama. untuk lebih jelasnya dapat dilihat dari hasil wawancara yang dilakukan peneliti Kaur Pemerintahan Desa Sansarino Ahmar Djuma (40) Tahun yang penulis wawancarai pada tanggal 27 Februari 2019 yang berpendapat bahwa:

“Kepala Desa selalu percaya diri dalam mengambil keputusan untuk melaksanakan tugas. Jika seorang pemimpin tidak mempunyai kepercayaan diri tidak akan berhasil dalam suatu pekerjaan yang akan dicapai”.

Selanjutnya peneliti mewawancarai Kaur Perencanaan yang bernama Mardiyanti Desa Sansarino (30) Tahun pada Tanggal 27 Februari 2019 mengatakan bahwa :

“Jelas Kepala Desa selalu percaya diri dalam melaksanakan tugas. Kalau seorang pemimpin tidak percaya diri dalam melaksanakan tugas, itu bukan seorang pemimpin. Seorang pemimpin itu harus percaya diri dalam melaksanakan tugasnya sebagai Kepala Desa”.

Selanjutnya peneliti mewawancarai Kaur Pemerintahan Desa Sansarino Ahmar Djuma (40) Tahun yang penulis wawancarai pada tanggal 27 Februari 2019 yang berpendapat bahwa:

“Iya. Kepala Desa selalu percaya diri dalam melaksanakan tugasnya sebagai Kepala Desa dan juga ditekankan kepada para bawahannya dalam melaksanakan tugas yang di kantor dan di masyarakat kita harus mengutamakan kepentingan masyarakat”.

Selanjutnya peneliti mewawancarai Kaur Kesra yang bernama Rosdiana(34) Tahun pada tanggal 29 Februari mengatakan bahwa:

“Kepala Desa harus percaya diri dalam melaksanakan tugasnya. Bagaimana bisa memimpin suatu kelurahan kalau seorang Kepala Desa tidak percaya diri dalam menjalankan tugas atau mengambil suatu kesimpulan”.

Selanjutnya peneliti mewawancarai Dusun 1 yang bernama Zulfikar I (49) pada tanggal 27 Februari 2019 mengatakan bahwa :

“Jelas Kepala Desa harus percaya diri dalam melaksanakan tugasnya. Bagaimana bisa memimpin masyarakat kalau seorang Kepala Desa tidak bisa percaya diri dalam mengatur suatu pemerintahan desa yang dipimpinya atau mengambil suatu keputusan”.

Dari hasil wawancara diatas. Penulis menyimpulkan, bahwa seorang Kepala Desa harus percaya diri dalam dalam melakukan tugasnya sebagai Kepala Desa.

2. Faktor-faktor yang berpengaruh terhadap peran Kepemimpinan Kepala Desa Sansarino Kecamatan Ampana Kota Kabupaten Tojo Una-Una.

a. Terbatasnya Sarana prasarana

Kurangnya Fasilitas Sarana dan prasarana yang dimiliki Pada Kantor Desa Sansarino Sebagian besar peralatan yang digunakan untuk belum melayani masyarakat seperti sarana gedung dan komputer serta meja dan kursi yang tidak sesuai dengan jumlah aparaturnya sehingga memperlambat proses pemberian layanan kepada masyarakat.

Menurut hasil wawancara yang dilakukan peneliti dengan masyarakat dengan inisial AL yang mengatakan *“Minimnya sarana dan prasarana benar-benar menghambat proses kinerja dalam*

penyelesaian urusan pelayanan masyarakat.”(Wawancara 27 Februari 2019)

Dari pernyataan tersebut, dapat disimpulkan bahwa minimnya sarana komunikasi berupa jaringan telepon kabel dan terbatasnya sinyal telepon genggam dan lain sebagainya, merupakan beberapa faktor penghambat sulitnya aparat desa Sansarino dihubungi bila dibutuhkan masyarakat. Hal ini mengakibatkan waktu penyelesaian urusan pelayanan masyarakat relatif lebih lama dari waktu yang semestinya.

b. Keterbatasan Kemampuan dan Keterampilan Aparatur Desa

Kinerja Aparatur pada Kantor Desa Sansarino yaitu kemampuan dan keahlian atau keterampilan yang dimiliki Aparatur Desa pada Kantor Desa Sansarino dalam memberikan informasi yang berhubungan dengan prosedur pelayanan masih kurang tanggap kepada masyarakat

Menurut hasil wawancara yang dilakukan peneliti dengan masyarakat Desa Sansarino. SM yang mengatakan bahwa:

“Kemampuan dan keterampilan yang dimiliki Aparatur Desa Sansarino sangat berpengaruh dalam kelancaran tugas-tugas kepemimpinan Kepala Desa, dan itu merupakan salah satu penghambat kami untuk menyelesaikan berbagai urusan pelayanan masyarakat tepat pada waktunya.” (wawancara tanggal 12 Februari 2019)

Dari pernyataan tersebut, dapat disimpulkan bahwa pentingnya pemerintah daerah Kabupaten Tojo Una-Una untuk meningkatkan keterampilan dan kemampuan aparaturnya dengan pemberian pendidikan dan pelatihan, misalnya pelatihan dalam penggunaan peralatan komputer, sehingga di dalam pengurusan pelayanan kepada masyarakat tidak bergantung pada beberapa Aparatur Desa saja, yang mengakibatkan proses pelayanan mengalami hambatan.

KESIMPULAN

1. Kepala Desa sangat berpengaruh terhadap kesuksesan seorang pemimpin dalam melaksanakan tugasnya yang dilihat dari seberapa jauh pemimpin mampu mengarahkan bawahannya sehingga efisiensi dan efektifitas kerja bawahannya dapat tercipta dengan baik. Maka dari itu sebelum melakukan pekerjaan atau kegiatan apapun Kepala Desa selalu mengintrusikan apa saja yang ingin dilakukan sehingga pekerjaan tersebut dapat dijalankan dengan baik.
2. Komunikasi yang dilakukan Kepala Desa Sansarino terhadap bawahan ataupun masyarakat sudah cukup baik. Hal ini dikarenakan dengan adanya komunikasi yang dilakukan antara pemimpin dengan bawahan ataupun masyarakatnya sehingga adanya hubungan interaksi antara pemimpin dan bawahan yang cukup baik.
3. Kepala Desa Sansarino selalu ramah terhadap bawahannya agar bawahan dan atau atasan bisa terjalin hubungan.
4. Kepala Desa Sansarino masih belum percaya diri dalam menjalankan tugasnya sehari-hari. Hal ini terlihat Kepala Desa masih ragu-ragu memberikan intruksi kepada bawahannya.

Berdasarkan dari beberapa kesimpulan diatas tentang Fungsi Kepemimpinan Kepala Desa Sansarino dapat disimpulkan bahwa dari ke empat indikator tersebut kepemimpinan yang sangat berperan penting yaitu intruksi yang dianggap kurang baik, karena dari hasil penelitian dapat dilihat bahwa gaya kepemimpinan yang diterapkan belum maksimal dalam memberikan intruksi kepada bawahan. Gaya kepemimpinan akan memberikan dampak terhadap pemerintahan dan masyarakat yang dipimpinnya apabila seorang pemimpin tidak dapat

berkomunikasi dengan baik dengan baik antara kepala desa dengan bawahan ataupun masyarakatnya.

SARAN

1. Dalam proses pengambilan keputusan bukan hanya bawahan atau lembaga-lembaga yang terkait dilibatkan namun dari pihak tokoh masyarakat juga ikut dilibatkan agar terjadi hubungan kerjasama antara pemimpin, bawahan dan masyarakatnya.
2. Untuk menciptakan agar kerja sama tetap terjalin dengan baik diharapkan agar pemimpin selalu tetap terbuka baik dengan bawahan ataupun masyarakat sehingga tidak ada yang ditutup-tutupi dan tidak ada menimbulkan kecurigaan-kecurigaan dari pihak lain.
3. Menjadi seorang pemimpin tidak hanya bisa memerintah bawahan ataupun pengikutnya melainkan harus turun langsung apabila ada kegiatan-kegiatan karena bawahan juga masih butuh bimbingan.

DAFTAR PUSTAKA

- Adair John, 2007. *Tujuh Prinsip Pemimpin*, PT. Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.
- _____ 2008. *Kepemimpinan Yang Memotivasi*, PT. Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.
- Birch, 2000. *Changing Organization*, New York.
- Brotodihardjo, R. Santoso (1997), *Pengantar Ilmu Hukum Pajak*, Bandung, PT. ERESKO.
- Henry, Fayol. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia STIE YKPN*, Yogyakarta.
- Kartono, Kartini, 2005. *Pimpinan dan Kepemimpinan*, Jakarta. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Makmur, 2010. *Patologi Serta Terapinya dalam Ilmu Administrasi dan Organisasi*, Jakarta : PT. Refika Aditama

- _____. 2009. *Efektifitas Kebijakan Kelembagaan Pengawasan*, Jakarta : PT. Refika Aditama
- Martoyo Susilo, 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Milles, Mathew B dan A. Michael Huberman. 1992. *Analisis Data Kualitatif*. Jakarta: Universitas Indonesia Press.
- Moleong, Lexy J., 2005, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, cetakan ketujuh belas, Penerbit PT Remaja Rosdakarya, Bandung
- Moekijat, 1989. *Dasar-Dasar Administrasi dan Manajemen Perusahaan*, Mandar Maju, Bandung
- Pasalong Harbani, 2008. *Kepemimpinan Birokrasi*. Alfabeta, Bandung.
- Robbins, Stephen P, 2001. *Organizational Behavior*. Upper Saddle River, New Jersey 07568. Prentice-Hall Inc
- _____. 2006. *Teori Organisasi: Struktur Desain Dan Aplikasi*. Ahli Bahasa Yusuf Udaya. Jakarta. Arcan.
- Siagian, Sondang P. 1994. *Teori Pengembangan Organisasi* .Jakarta : Bumi Aksara.
- _____. 2003. *Filsafat Administasi*. Jakarta : Bumi Aksara.
- _____. 2011. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Sinambela, 2006. *Revormasi Pelayanan Publik: Teori Kebijakan Dan Implementasi*. Jakarta Bumi Aksara.
- Siswanto, 2011. *Pengantar Manajemen Edisi Ketujuh*, PT. Bumi Aksara. Jakarta.
- Stoner, James A.F. 1996. *Manajemen*. Jakarta. PT. Indeks Gramedia Group.
- Sugiyono, 2005, *Metode Penelitian Bisnis*, Bandung, Alfabet
- _____. 2013, *Metode Penelitian Kuantitatif Dan Kualitatif Dan R&D*, Alfabeta. Bandung
- Thoha M, 2001. *Pembinaan Organisasi (Proses Diagnosis Dan Intervensi)*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- _____. 2004. *Kepemimpinan Dalam Manajemen*, Jakarta. PT. Raja Grafindo Persada
- Usman Husaini, 2006. *Manajmen, Teori Praktek Dan Riset Pendidikan*, Bumi Aksara. Jakarta.
- Veithzal Rivai, 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Dari Teori Ke Praktek*. Jakarta. Murai Kencana, PT Rajagrafindo Persada.
- Westra, Pariata, 1983. *Manajemen Pembangunan Daerah*, Ghalia Indonesia, Jakarta