

**GAYA KEPEMIMPINAN KEPALA BAGIAN ADMINISTRASI
KESEJAHTERAAN DAN KEMASYARAKATAN SEKRETARIAT
DAERAH KABUPATEN BANGGAI**

Oleh :

Wildan Zaman,S.Sos,M.Si.

Program Studi Ilmu Pemerintahan Fakultas Ilmu Sosial Ilmu Politik
Universitas Muhammadiyah Luwuk
Email: zamanwildan@yahoo.co.id

Abstraks

Penelitian ini dilaksanakan bertujuan untuk mengetahui gaya kepemimpinan kinerja Kepala Bagian Administrasi Kesejahteraan Rakyat dan Kemasyarakatan Sekretariat Daerah Kabupaten Banggai. Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana gaya kepemimpinan kinerja Kepala Bagian Administrasi Kesejahteraan Rakyat dan Kemasyarakatan Sekretariat Daerah Kabupaten Banggai. Adapun teknik pengumpulan data menggunakan teknik wawancara, observasi. Jumlah populasi adalah 15 orang yang terdiri dari Kepala Bagian 1 Orang, Kasubag 3 orang, dan Staf 11 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik sampling jenuh (sensus) dimana keseluruhan populasi yang ada dijadikan sebagai sampel penelitian. Sehingga total sampel dalam penelitian ini sebanyak 15 orang. Untuk memperoleh data yang akurat maka penelitian ini melibatkan 5 kepala desa. Metode analisis data menggunakan teknik analisis deskriptif yaitu teknik analisis data yang digunakan untuk menganalisis data hasil penelitian dan dideskripsikan dalam bentuk kata-kata dan bukan angka. Hasil analisis penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan direktif yang diterapkan dalam pencapaian efektivitas kerja pegawai pada Bagian Administrasi Kesejahteraan Rakyat Dan Kemasyarakatan menunjukkan masih kurang baik, gaya kepemimpinan konsultatif menunjukkan kurang baik, kepemimpinan partisipatif termasuk baik, kepemimpinan delegatif termasuk baik Efektivitas kerja pegawai berada pada interval baik.

Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan

Abstract

Researchh was conducted aiming to determine the leadership style of the performance of Chief Administrative Public Welfare and Community Regional Secretariat of Banggai. The problem of this research is how the leadership style of the performance of Chief Administrative Public Welfare and Community Regional Secretariat of Banggai. The data collection techniques using the technique of interview, observation. Total population is 15 people consisting of the Chief 1 Person, Head 3, and a staff of 11 people. The sampling technique using saturation sampling technique (census) in which the entire population used as a sample. So the total sample in this study as many as 15 people. To obtain accurate data, this study involved five village heads. Methods of data analysis using descriptive analysis techniques of data analysis techniques were used to analyze data and research results described in the form of words and not numbers. Results of analysis showed that the directive leadership style adopted in the achievement of the effectiveness of employees working at Section Welfare Administration of the People and Society show is still not good, style consultative leadership demonstrated unfavorable, participative leadership includes good, leadership delegative includes both effectiveness of employee are at intervals of either ,

Keywords: Leadership Style

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan komponen utama suatu organisasi yang menjadi perencana dan pelaku aktif dalam setiap aktivitas organisasi. Mereka mempunyai pikiran, perasaan, keinginan, status dan latar belakang pendidikan, usia, jenis kelamin yang *heterogen* yang dibawa ke dalam suatu organisasi sehingga tidak seperti mesin, uang dan material, yang sifatnya pasif dan dapat dikuasai atau diatur sepenuhnya dalam mendukung tercapainya tujuan organisasi. Sumber daya manusia baik yang menduduki posisi pimpinan maupun anggota merupakan faktor terpenting dalam setiap organisasi atau instansi baik pemerintah maupun swasta. Hal ini karena berhasil tidaknya suatu organisasi atau instansi sebagian besar dipengaruhi oleh faktor manusia selaku pelaksana pekerjaan.

Organisasi merupakan suatu kumpulan orang-orang yang saling bekerjasama dengan memanfaatkan fasilitas yang ada untuk mencapai tujuan yang telah direncanakan. Tujuan organisasi adalah tercapainya suatu tujuan dimana individu-individu tidak dapat mencapainya sendiri. Dengan adanya sekelompok orang yang bekerjasama secara kooperatif dan dikoordinasikan dengan baik maka akan dapat mencapai hasil yang lebih dari pada dilakukan oleh satu orang. Dengan demikian tiang dasar dalam pengorganisasian yaitu prinsip pembagian kerja atau *division of labor* (Handoko, 1998:171)

Dalam suatu organisasi atau instansi, kepemimpinan berkaitan dengan pengarahan kepada pegawai untuk melakukan pekerjaan. Ini menjadi bagian penting dalam memahami perilaku kerja. Beberapa penelitian telah memperlihatkan bahwa tidak ada “satu cara terbaik” untuk memimpin bawahan. Ini tergantung pada pemimpinnya, bawahan, dan situasi yang ada.

Pemimpin yang baik pasti akan mendapatkan hasil pekerjaan lebih berkualitas dari bawahannya dengan sikap sebagai pemimpin yang baik. Untuk mengetahui gaya kepemimpinan yang sesuai, mereka tidak hanya melihat posisinya sebagai pemimpin yang menghendaki segalanya telah dilakukan, tetapi mereka harus pula bekerja dalam struktur yang ada secara efektif. Gaya kepemimpinan dapat didefinisikan sebagai pola tingkah laku yang dirancang untuk mengintegrasikan tujuan organisasi dengan tujuan individu untuk mencapai suatu tujuan tertentu (Heidjrachman dan Suad Husnan, 2002:224). Setiap pemimpin bisa mempunyai gaya kepemimpinan yang berbeda antara yang satu dengan yang lain, dan tidak mesti suatu gaya kepemimpinan lebih baik atau lebih jelek dari pada gaya kepemimpinan yang lainnya.

Berbagai macam gaya kepemimpinan yang diterapkan dalam suatu organisasi dapat membantu menciptakan efektivitas kerja yang positif bagi pegawai. Adanya gaya kepemimpinan yang sesuai dengan situasi dan kondisi organisasi maka pegawai akan lebih semangat dalam menjalankan tugas dan kewajibannya mempunyai harapan terpenuhinya kebutuhan.

Bagian Administrasi Kesejahteraan Rakyat Dan Kemasyarakatan Sekretariat Daerah Kabupaten Banggai merupakan suatu instansi pemerintah yang berperan dalam mengembangkan, meningkatkan kualitas kesejahteraan rakyat dan mengkoordinasikan program-program pembangunan dan kemasyarakatan sehingga tercipta sinergitas dalam upaya meningkatkan harkat dan martabat masyarakat di Kabupaten Banggai. Di lembaga inilah aktifitas para pegawai diharapkan mampu berperan dalam mewujudkan suatu pola administrasi kesejahteraan rakyat serta mampu mengatasi segala permasalahan yang berhubungan dengan bagaimana mensejahterakan

rakyat. Olehnya itu, di institusi ini juga semestinya para pegawai Bagian Administrasi Kesejahteraan Rakyat dan Kemasyarakatan Kabupaten Banggai bekerja secara optimal demi mencapai kemajuan kualitas dan kesejahteraan masyarakat di Kabupaten Banggai.

Namun berdasarkan observasi sementara penulis di lapangan, ternyata masih cukup banyak terjadi kenyataan yang kurang sesuai dengan harapan, yaitu masih rendahnya etos kerja pegawai. Hal tersebut dibuktikan dengan banyaknya pegawai yang tidak tepat waktu pada saat masuk kantor, menunda pelaksanaan tugas kantor, keluar kantor pada saat jam kantor dan *kekurangefisienan* dalam pemanfaatan sarana kantor. Rendahnya etos kerja yang ditunjukkan oleh para pegawai Bagian Administrasi Kesejahteraan Rakyat Dan Kemasyarakatan Kabupaten Banggai tentunya berkaitan dengan gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pimpinan (Kepala Bagian).

Karena gaya kepemimpinan merupakan kegiatan mempengaruhi dan mengarahkan tingkah laku bawahan atau orang lain untuk mencapai tujuan organisasi atau kelompok (Kartono Kartini, 1982:39). Permasalahan-permasalahan tersebut tentunya berpengaruh terhadap efektivitas kerja pegawai. Karena efektivitas berkenaan dengan derajat pencapaian tujuan organisasi, baik secara implisit maupun eksplisit, yaitu seberapa jauh rencana dapat dilaksanakan dan seberapa besar tujuan dapat tercapai (Sugiyono, 2001:23). Apabila efektivitas kerja pegawai kurang optimal tentunya tujuan organisasi yang telah ditetapkan juga tidak akan dapat tercapai dengan baik. Dua hal inilah yang perlu mendapatkan perhatian dari pihak manajerial terutama pimpinan instansi dalam hal ini kepala Bagian Administrasi Kesejahteraan Rakyat dan Kemasyarakatan Kabupaten Banggai, agar dapat sedini mungkin mengantisipasi dan berupaya meningkatkan kualitas manajemen sumber daya manusia yang ada pada institusi

tersebut. Bagaimana mungkin tujuan yang ditetapkan dapat tercapai, apabila banyak pegawai yang kurang peduli dengan tanggung jawabnya. Berangkat dari latar belakang diatas, maka penelitian ini dilaksanakan bertujuan untuk mengetahui gaya kepemimpinan Kepala Bagian Administrasi Kesejahteraan Rakyat Dan Kemasyarakatan Kabupaten Banggai.

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan di lingkungan Sekretariat Pemerintah Kabupaten Banggai yaitu pada Bagian Administrasi Kesejahteraan Rakyat Dan Kemasyarakatan Kabupaten Banggai. Dalam penelitian ini diperlukan metode pengumpulan data untuk menjawab permasalahan penelitian yang telah diajukan. Adapun metode pengumpulan data berdasarkan jenis data adalah sebagai berikut:

1) Wawancara (*interview*)

Wawancara (*interview*) yaitu metode pengumpulan data dengan cara melakukan wawancara langsung kepada para responden yang ditetapkan.

2) Observasi

Observasi yaitu metode yang digunakan untuk menjaring data dan informasi melalui pengamatan langsung di lapangan atau lokasi penelitian. Metode ini berguna untuk memperoleh informasi langsung dari objek yang diteliti.

3. PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil analisis di atas dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan terhadap efektivitas kerja pegawai pada Bagian Administrasi Kesejahteraan Rakyat Dan Kemasyarakatan Kabupaten Banggai adalah gaya kepemimpinan delegatif dipandang baik sedangkan gaya kepemimpinan konsultatif termasuk gaya kepemimpinan yang dapat dipertimbangkan untuk diterapkan Kepala

Bagian Administrasi Kesejahteraan Rakyat Dan Kemasyarakatan Kabupaten Banggai karena memiliki kontribusi positif terhadap efektivitas kerja pegawai, Adapun gaya kepemimpinan direktif dapat pula dipertimbangkan untuk diterapkan pada kantor Bagian Administrasi Kesejahteraan Rakyat Dan Kemasyarakatan Kabupaten Banggai sumbangan efektifnya dipandang masih rendah, efektivitas kerja pegawai jika dibandingkan dengan gaya kepemimpinan lainnya.

Hal penting yang harus dipahami oleh seorang pimpinan dalam menerapkan suatu gaya kepemimpinan dalam suatu organisasi atau instansi adalah bahwa tidak ada satu gaya kepemimpinan terbaik, melainkan seorang pemimpin harus memiliki sifat *perceptive* artinya mampu mengamati dan menemukan kenyataan dari suatu lingkungan. Untuk itu seorang pimpinan harus mampu melihat, mengamati, dan memahami keadaan atau situasi tempat kerjanya, dalam artian bagaimana para bawahannya, bagaimana keadaan organisasinya, bagaimana situasi penugasannya, dan juga tentang kemampuan dirinya sendiri sehingga pimpinan mampu menerapkan gaya kepemimpinan yang tepat.

Heidjrachman dan Husnan (2002:173). Dalam penelitian ini, dari empat indikator gaya kepemimpinan situasional yang merupakan kombinasi dari empat perilaku dasar kepemimpinan yang meliputi direktif, konsultatif, partisipatif dan delegatif, semuanya telah diterapkan walaupun dengan porsi yang tidak sama. Hal ini dikarenakan penerapan gaya kepemimpinan situasional harus menyesuaikan dengan situasi dan kondisi yang ada. Hal tersebut menggambarkan bahwa kenyataan yang terjadi di Kantor Bagian Administrasi Kesejahteraan Rakyat Dan Kemasyarakatan Kabupaten Banggai yaitu pimpinan menetapkan tujuan dan memberikan perintah-perintah setelah hal-hal itu didiskusikan dahulu dengan para bawahan. Bawahan dapat membuat keputusan

mereka sendiri tentang cara pelaksanaan tugas. Penghargaan lebih digunakan untuk memotivasi bawahan daripada ancaman hukuman.

Kemudian tujuan ditetapkan dan keputusan kerja dibuat oleh kelompok. Bila pimpinan secara formal yang membuat keputusan, mereka melakukan setelah mempertimbangkan saran dan pendapat dan para anggota kelompok. Untuk memotivasi bawahan, pimpinan tidak hanya menggunakan penghargaan-penghargaan ekonomis tetapi juga mencoba memberikan kepada bawahan perasaan dibutuhkan dan penting. Adanya gaya kepemimpinan ternyata memberikan pengaruh yang positif terhadap efektivitas kerja pegawai. Karena gaya kepemimpinan yang baik dan tepat sasaran dapat meningkatkan efektivitas kerja pegawai.

4. KESIMPULAN

Sebagaimana deskripsi hasil penelitian dan pembahasan sebelumnya, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- 1) Gaya kepemimpinan direktif yang diterapkan dalam pencapaian efektivitas kerja pegawai pada Bagian Administrasi Kesejahteraan Rakyat Dan Kemasyarakatan menunjukkan bahwa berada pada kategori kurang baik.
- 2) Gaya kepemimpinan konsultatif yang diterapkan dalam pencapaian efektivitas kerja pegawai pada Bagian Administrasi Kesejahteraan Rakyat Dan Kemasyarakatan menunjukkan bahwa berada pada kategori kurang baik.
- 3) Gaya kepemimpinan partisipatif yang diterapkan dalam pencapaian efektivitas kerja pegawai pada Bagian Administrasi Kesejahteraan Rakyat Dan Kemasyarakatan menunjukkan bahwa berada pada kategori setuju.
- 4) Gaya kepemimpinan berada pada kategori setuju.

DAFTAR PUSTAKA

- Bryant C, dan L.G. White, 1989. *Manajemen Pembangunan*, LP3ES, Jakarta
- Dunn N. William, 2000, *Pengantar Analisis Kebijakan Publik*, Gadjah Mada, University Press, Yogyakarta.
- Hadari Nawawi, 1993, *Pengawasan Melekat di Lingkungan Aparatur Pemerintah*, PT. Erlangga, Jakarta.
- Rakhmat, 2009. *Teori Administrasi dan Manajemen Publik*, Pustaka Arif, Jakarta.
- Rian Nugroho, 2004, *Analisis Kebijakan*, Gramedia, Jakarta.
- Sujanto, 1981, *Pokok-pokok Pemerintahan di Daerah dan Proses Kelahirannya*, Bina Aksara, Jakarta.