

## **GAYA KEPEMIMPINAN CAMAT DALAM UPAYA MENCAPAI TUJUAN ORGANISASI KANTOR KECAMATAN LORE BARAT KABUPATEN POSO**

**Oleh : Herlan Lagantondo**

**Abstrak :** Penelitian ini bertujuan Untuk mengetahui bagaimana Gaya Kepemimpinan Camat Dalam Upaya Mencapai Tujuan Organisasi Kantor Kecamatan Lore Barat Kabupaten Poso, serta faktor-faktor yang mempengaruhinya. Adapun metode penelitian yang digunakan adalah penelitian survei sebagai dasar dengan tipe penelitian deskriptif. Teknik pengumpulan data dilakukan menggunakan teknik observasi, wawancara mendalam serta dokumentasi dengan melibatkan informan yang berkompeten dan bisa dianggap dapat memberikan informasi yang dibutuhkan serta penelusuran data atau dokumen – dokumen. Data yang diperoleh selanjutnya dianalisis secara kualitatif dengan menjelaskan atau menggambarkan data yang diteliti atau di dapatkan dari lapangan, baik data primer yang diperoleh dari hasil wawancara, maupun dari data sekunder yang diperoleh melalui penelusuran pustaka dan dokumen dari berbagai sumber resmi. Dari hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan Camat Dalam Upaya Mencapai Tujuan Organisasi Kantor Kecamatan Lore Barat Kabupaten Poso adalah gaya konsultatif, partisipasi, demokratis dan motivator. Tetapi, belum dapat dijalankan secara maksimal oleh Camat sehingga tujuan organisasi tidak dapat tercapai secara maksimal. Adapun faktor yang mempengaruhi Faktor yang mempengaruhi adalah faktor keluarga, SDM dan fasilitas penunjang yang belum memadai.

**Kata Kunci :** *Gaya Kepemimpinan, Tujuan Organisasi, Kantor Kecamatan Lore Barat*

### **PENDAHULUAN**

Dalam pelaksanaan pemerintahan, pembangunan dan pelayanan kepada masyarakat, maka pemerintah harus mengupayakannya dalam kerangka meningkatkan kesejahteraan masyarakat menuju masyarakat madani yang bebas korupsi, kolusi dan nepotisme. Untuk mewujudkan hal tersebut diperlukan keikutsertaan masyarakat, keterbukaan dan pertanggungjawabannya kepada masyarakat.

Seperti pada masa-masa pemerintahan sebelumnya, untuk tujuan mewujudkan masyarakat yang madani, pemerintah telah mengeluarkan Undang-Undang No.23 Tahun 2014 Tentang Pemerintahan Daerah

sebagai pengganti Undang-Undang No. 32 Tahun 2004. Isi dari pada Undang-Undang ini, adalah menitikberatkan pada pemberian otonomi atau pemberian hak untuk “mengurus dirinya sendiri” baik pada Daerah Provinsi maupun Daerah Kabupaten/Kota. Pada Undang-Undang No.23 Tahun 2014 Tentang Pemerintahan Daerah tersebut diatur bahwa desentralisasi juga menyangkut penyerahan sebagian urusan termasuk wewenang yang terkandung di dalamnya. Penyerahan (sebagian) urusan tersebut ada yang dilakukan secara berjenjang dari Pusat ke Daerah Provinsi dan selanjutnya dari Daerah Provinsi ke Daerah Kabupaten/Kota

atau secara langsung dari Pusat ke Kabupaten/Kota.

Sejalan dengan upaya peningkatan pembangunan di daerah, maka peran dari pada pemerintah kecamatan adalah yang dianggap paling menentukan untuk pencapaian tujuan pembangunan daerah secara menyeluruh. Hal ini mengingat posisi dan kedudukan kecamatan yang di anggap sebagai ujung tombak pemerintah daerah di dalam menjalankan kegiatan pemerintahan. Sebagai ujung tombak pemerintahan daerah yang berada pada level paling bawah, maka pemerintah kecamatan di tuntut untuk mampu menjalankan fungsi keperemintaannya dengan baik agar apa yang menjadi harapan dan tujuan pemerintah secara khusus dan masyarakat secara umum bisa tercapai.

Pengelolaan urusan pemerintahan kecamatan akan dapat dilaksanakan dengan baik jika dalam tubuh organisasi kantor Camat bersangkutan berlangsung mekanisme sistem manajemen yang efektif, efisien, dan inovatif. Misi yang ditetapkan tersebut menghendaki pemimpin yang mampu menjalankan Peranan kepemimpinannya di dalam mengembangkan organisasi dan tata kerja yang memberikan dorongan, keleluasaan kepada setiap pemimpin unit dan pegawai secara keseluruhan di dalam pelaksanaan tugas pemerintahan kecamatan. Sejauh mana seorang bawahan berhasil dalam menjalankan tugasnya, akan sangat tergantung pada peran yang dimainkan oleh Camat sebagai pemimpin.

Peran pemimpin sangat diperlukan dalam usaha menetapkan tujuan, mengalokasikan sumberdaya yang langka, memfokuskan perhatian pada tujuan-tujuan organisasi, mengkoordinasikan perubahan-perubahan yang terjadi, membina kontak antar pribadi dengan pengikutnya, dan menetapkan arah yang benar atau yang paling baik bila kegagalan terjadi (Gibson,

Ivanchevich, & Donnely, 1995). Pentingnya peran pemimpin tersebut telah menempatkan kepemimpinan Camat menjadi suatu fenomena yang kompleks.

Organisasi pemerintahan kecamatan Lore Barat adalah merupakan organisasi pemerintahan kecamatan yang dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Nomor 03 Tahun 2006 Tentang Pembentukan Kecamatan Lore Barat. Sebagai organisasi pemerintahan yang berada di level paling bawah, organisasi kantor Camat Lore Barat juga dituntut untuk mampu melaksanakan tugas-tugas pemerintahan yang berada di wilayahnya dengan cara yang efektif, efisien dan inovatif guna pencapaian tujuan organisasi kantor Camat Lore Barat secara menyeluruh. Untuk tujuan pelaksanaan pemerintahan yang efektif, efisien dan inovatif tersebut, maka di perlukan seorang pimpinan ( selanjutnya di sebut Camat ) yang di nilai mempunyai kemampuan manejerial ( kepemimpinan ) yang baik untuk mengelola tugas-tugas keperemintahan yang ada di wilayah kecamatan bersangkutan.

Camat sebagai pimpinan organisasi kantor camat, dalam menjalankan kepemimpinannya di harapkan dapat menggerakkan pegawai yang ada pada lingkungan kerja organisasi kecamatan bersangkutan untuk bekerja secara optimal guna pencapaian tujuan pemerintahan kecamatan secara menyeluruh. Adapun tujuan yang hendak di capai oleh kantor Camat Lore Barat, adalah :

1. Perwujudan tertib administrasi.
2. Perwujudan pelayanan prima.
3. Perwujudan taraf kesejahteraan masyarakat yang berkualitas
4. Menciptakan keserasian dan keselarasan bagi kehidupan masyarakat dan pembangunan antar wilayah.
5. Perwujudan kesadaran dalam kehidupan bermasyarakat.

Gambaran tentang peranan kepemimpinan Camat dalam upaya mencapai tujuan organisasi kantor Camat Lore Barat, dalam berbagai hal belum di jalankan dengan baik. Masih adanya tugas-tugas pekerjaan pegawai yang tidak terselesaikan dengan baik, seperti tugas ketatausahaan, menghimpun laporan adalah gambaran yang menunjukkan bahwa kepemimpinan Camat yang sudah di jalankan selama ini, masih belum efektif, efisien, dan inovatif dalam mencapai tujuan organisasi Kecamatan secara menyeluruh. Demikian halnya dengan masih adanya pegawai yang kurang memahami dengan baik akan apa yang sudah di perintahkan Camat terkait dengan tugas pelayanan administrasi. Apa yang sudah di perintahkan Camat kepada bawahannya, dalam pelaksanaannya, pegawai sebagai bawahan masih sering lambat. Hal ini, juga memberikan gambaran bahwa peranan kepemimpinan Camat untuk menggerakkan bawahan, belum berjalan dengan baik alias belum optimal. Kalau di perhatikan, sebab belum optimalnya peranan kepemimpinan Camat dalam mencapai tujuan organisasi Kecamatan secara menyeluruh, antara lain di sebabkan oleh karena fungsi koordinasi dan fungsi pengarahannya Camat yang menjadi bagian dari tanggung jawabnya sebagai pimpinan kantor Camat Lore Barat, belum di jalankan dengan baik. Akibatnya, masih sering di temukan adanya tugas pekerjaan pegawai yang saling tumpang tindih - bahkan batas tugas dan tanggung jawabnya juga tidak jelas -, tidak teratur dan bahkan mereka tidak mengerti dengan apa yang sudah di perintahkan kepada mereka terkait dengan tugas pekerjaan yang harus mereka lakukan.

## **TEORI DAN KONSEP**

Howard H. Hyot dalam Kartono (2003 : 32) menyatakan :` Kepemimpinan adalah seni untuk mempengaruhi tingkah

laku manusia, kemampuan untuk membimbing orang-orang.

Dari definisi Hyot dalam Kartono tersebut, terlihat bahwa kepemimpinan itu terdapat unsur-unsur :

- Kemampuan mempengaruhi orang lain, bawahan atau kelompok.
- Kemampuan mengarahkan tingkah laku bawahan atau orang lain.
- Kemampuan untuk mencapai tujuan organisasi atau kelompok.

Selanjutnya menurut G.R. Terry dalam Soekarno (1983 : 14) bahwa kepemimpinan adalah 'keseluruhan aktifitas/tindakan untuk mempengaruhi serta menggiatkan orang dalam usaha bersama untuk mencapai tujuan'.

Definisi Terry dalam Soekarno tersebut, menunjukkan bahwa dalam diri seorang pimpinan terdapat sifat, kebiasaan, temperamen, watak dan kepribadian sendiri yang unik/ khas, sehingga tingkah laku dan gayalah yang membedakan dirinya dari orang lain di dalam mencapai suatu tujuan.

Kepemimpinan (*leadership*) merupakan intisari manajemen. Dengan kepemimpinan yang baik, proses manajemen akan berjalan lancar dan karyawan bergairah melaksanakan tugas-tugasnya. Gairah kerja, produktivitas kerja, dan proses manajemen suatu organisasi akan baik, jika tipe, gaya, cara atau *style* kepemimpinan yang diterapkan manajernya baik.

Tegasnya baik atau buruknya, tercapai atau tidaknya tujuan suatu organisasi sebagian besar ditentukan oleh kecakapan manajer dalam melaksanakan kepemimpinannya untuk mengerahkan para bawahannya. Kecakapan dan kewibawaan seorang manajer melakukan kepemimpinannya akan mendorong gairah kerja, kreativitas, partisipasi, dan loyalitas para bawahan untuk menyelesaikan tugas-tugasnya.

*Leader* adalah orangnya, sedangkan *leadership* ialah gaya atau *style* seorang manajer untuk mengarahkan, mengkoordinasi, dan membina para bawahannya agar mau bekerja sama dan bekerja produktif mencapai tujuan organisasi.

Menurut Miftah Thoha (1990:51) ‘Gaya kepemimpinan adalah norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti apa yang ia lihat’.

Selanjutnya menurut Luthan dalam Wahid Syafar (2001:8) gaya dapat diartikan :

*“Sebagai cara pemimpin mempengaruhi bawahannya. Kemudian Muttulada 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, kesepakatan merupakan kata kunci dari keberadaan dan berkesinambungan suatu gaya di dalam suatu kelompok atau organisasi.”*

Menurut Paul yang mengutip pendapat Tahnenbaun Schmidt mengemukakan 4 (empat) factor yang mempengaruhi gaya kepemimpinan, yaitu: ‘Sistem nilai, rasa yakin terhadap bawahan, inkuinasi kepemimpinan, dan perasaan aman dalam situasi tertentu’.

Menurut Blanchard dalam Sutanto (1991; 137) kepemimpinan Didasarkan pada saling pengaruh antara :

1. Sejumlah petunjuk dan pengarahan (perilaku tugas) yang pemimpin berikan
2. Sejumlah penduduk sosio emosional (perilaku hubungan yang pemimpin berikan)
3. Tingkat kesiap-siagaan (kematangan) yang para bawahan tunjukkan dalam

melaksanakan tugas khusus, fungsi dan sasaran.

Gaya kepemimpinan menurut Hersey Can Blanchard dalam Rustandi (1992. 64) dapat dibagi menjadi 4 (empat), yaitu :

- 1) Gaya konsultasi, pemimpin menunjukkan perilaku yang banyak mengarahkan dan hanya memberikan dukungan. Gaya pemimpin ini mau menjelaskan keputusan dan kebijaksanaan yang ia ambil dan mau menerima pendapat dari pengikutnya. Tapi gaya ini tetap harus memberikan pengawasan dan pengarahan dalam menjelaskan tugas-tugasnya.
- 2) Gaya Partisipasi, perilaku pemimpin memberikan dukungan yang banyak dalam mengarahkan. Gaya ini pemimpin menyusun keputusan bersama-sama dengan para pengikutnya, dan mendukung usaha-usaha mereka dalam penyelesaiannya.
- 3) Gaya Kepemimpinan Demokratis, pemimpin yang memberikan wewenang secara luas kepada bawahan. Setiap ada permasalahan selalu mengikutsertakan bawahan sebagai suatu tim yang utuh. Dalam gaya kepemimpinan demokratis, pemimpin yang memberikan banyak informasi tentang tugas dan tanggung jawab para bawahannya.

## **METODE PENELITIAN**

Tipe penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah tipe penelitian deskriptif. Berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang dapat diamati. Sehingga data yang dikumpulkan adalah data yang berupa kata/kalimat maupun gambar (bukan angka-angka). Data-data ini bisa berupa naskah wawancara, catatan lapangan, foto, video, dokumen pribadi, memo ataupun dokumen resmi lainnya (Maleong, 1994).

Dengan tipe ini peneliti dapat memperoleh gambaran yang lengkap dari permasalahan yang dirumuskan dengan memfokuskan pada proses dan pencarian makna dibalik fenomena yang muncul dalam penelitian, dengan harapan agar informasi yang dikaji lebih bersifat komprehensif, mendalam, alamiah dan apa adanya.

Dasar penelitian ini merupakan penelitian lapangan (*Field Research*), yang bertujuan untuk mengetahui permasalahan serta mendapatkan informasi-informasi dan data-data yang ada dilokasi penelitian.

Melihat permasalahan dan tujuannya, penelitian ini menggunakan pendekatan survey dengan menggunakan metode analisis kualitatif dengan mengacu pada data yang berhasil di kumpulkan.

a. Sumber data sekunder diperoleh melalui penelusuran pustaka dan dokumen dari berbagai sumber resmi, antara lain surat keputusan, peraturan perundangan, laporan penelitian, data statistik, data kelembagaan, dokumen berupa foto – foto, serta naskah – naskah penting sebagai bahan acuan untuk mendeskripsikan fenomena penelitian.

b. Sumber data primer diperoleh dari :

1. informan penelitian Informan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Camat	= 1 Orang
2. Kepala-Kepala Seksi	= 3 Orang
3. Staf	= 3 Orang
4. Kades	= 3 Orang
5. <u>Tokoh Masyarakat</u>	= <u>5 Orang</u>
Jumlah	= 15 Orang

Untuk obyektifnya data, maka yang menjadi informan kunci adalah Camat Kecamatan Lore Barat Kabupaten Poso.

2. Gambaran realitas lapangan, yaitu melalui pengamatan secara langsung terhadap objek penelitian sehingga diperoleh gambaran

realitas dari fenomena penelitian.

Milles dan Huberman (2007;16-19) prosedur analisis data dalam penelitian kualitatif terdiri dari tiga alur kegiatan yang berlangsung secara bersamaan yaitu :

1. Reduksi data, diartikan sebagai proses pemilihan, pemusatan perhatian pada penyederhanaan, mengabstrakan dan transformasi data kasar yang muncul dari catatan lapangan. Reduksi data merupakan bagian dari kegiatan pengumpulan data yang sekaligus pula merupakan bagian dari analisis.. 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 keputusan. Hal tersebut terjadi karena dengan penyajian data akandapat 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 di uji kebenarannya, kekokohnya dan kecocokannya yakni merupakan validitasnya.

Lokasi penelitian ini adalah Kantor Camat Lore Barat Kabupaten Poso. Alasan peneliti memilih lokasi ini antara lain adalah peneliti bekerja di Kantor Camat Lore Barat Kabupaten Poso, dan dari hasil pengamatan awal yang peneliti lakukan didapatkan informasi bahwa selama ini Aparatur Sipil Negara yang ada di Kantor Camat Lore Barat Kabupaten Poso belum maksimal dalam melakukan pelayanan publik. Inilah yang membuat peneliti memilih Kantor Camat Lore Barat Kabupaten Poso sebagai lokasi penelitian.

## HASIL PENELITIAN

### 1. Gaya Kepemimpinan Camat Dalam Upaya Mencapai Tujuan Organisasi Kantor Kecamatan Lore Barat Kabupaten Poso

Pengkajian deskriptif kualitatif dalam menyelidiki aktivitas Gaya Kepemimpinan Camat Dalam Upaya Mencapai Tujuan Organisasi Kantor Kecamatan Lore Barat Kabupaten Poso terhadap penyelenggaraan pemerintahan di Kecamatan Lore Barat Kabupaten Poso. harus menjalankan beberapa kriteria gaya kepemimpinan untuk menciptakan pelayanan yang berkualitas, yaitu, konsultasi, partisipasi, demokrasi dan motivator sebagaimana yang dikemukakan oleh Hersey Can Blanchard dalam Rustandi (1992. 64) yang terangkum dalam penelitian ditengah-tengah masyarakat lewat hasil wawancara yang dilakukan kepada informan penelitian, sebagai berikut :

#### a. Gaya Konsultasi

Gaya konsultasi, adalah dimana Camat harus dapat menunjukkan perilaku yang banyak mengarahkan dan hanya memberikan dukungan, mau menjelaskan keputusan dan kebijaksanaan yang ia ambil dan mau menerima pendapat dari pengikutnya. Dalam melihat apakah Camat dalam menjalankan tugas selama ini sudah menunjukkan gaya konsultasi dapat kita lihat dari hasil wawancara yang dilakukan dengan informan Samuel Wengkau jabatan Kepala Desa Kageroa, mengatakan bahwa :

*“Camat dalam penyelenggaraan pemerintahan kurang meminta saran dan pendapat, baik dari bawahan maupun dari kepalah Desa yang ada di Kecamatan Lore Barat, hanya sebagian staf terlibat dalam pengambilan keputusan, melalui musyawarah mufakat camat kurang memberikan motivasi/dorongan kepada seluruh staf*

*dalam melaksanakan tugas .....  
(wawancara Mei 2018)”*

Selanjutnya diperkuat oleh informan Kolim Kawewo jabatan Kepala Desa Kolori, mengatakan bahwa :

*“dalam penyelenggaraan pemerintah di kantor kecamatan Lore Barat, camat tidak selalu menerima saran/pendapat ataupun ide. setiap apa pun keputusan yang dalam rangka penyelenggaraan Pemerintahan, pembangunan dan pemberdayaan masyarakat di wilayah Kecamatan Lore Barat dapat disimpulkan melalui musyawarah. Dalam pengambilan keputusan camat mengambil keputusan hanya melihat pada faktor kepentingan saja, dan kurang melibatkan staf dan kades. Yentunya setiap pemimpin selalu memberikan motivasi, teladan dan bimbingan bagi staf dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi masing-masing” (wawancara Mei 2018)*

Untuk menjadi perbandingan informasi dilakukan wawancara juga dengan seorang informan Elisabet Manggalatung jabatan Kasi. Ekonomi Pembangunan, mengatakan bahwa :

*“Camat dalam penyelenggaraan pemerintahan mau menerima saran/pendapat. Dari bawahan/staf yang ada di Kantor camat Lore Barat. Camat tetap melibatkan semua staf dalam pengambilan keputusan, Camat bersikap demokratis, camat selalu memberikan motivasi kepada para staf dalam melaksanakan tugas (wawancara Mei 2018)”*

Dari informasi yang diperoleh diatas, dapat dikatakan bahwa Camat belum sepenuhnya menjalankan gaya konsultasi dalam upaya mencapai tujuan Organisasi

Kantor Kecamatan Lore Barat Kabupaten Poso.

b. Gaya Partisipasi

Gaya partisipasi adalah perilaku Camat memberikan dukungan yang banyak dalam mengarahkan, pemimpin menyusun keputusan bersama – sama dengan para pengikutnya, dan mendukung usaha – usaha mereka dalam penyelesaiannya. Berikut ini akan dipaparkan hasil wawancara yang dilakukan dengan beberapa informan, yaitu Pdt.Vergilia.Hutuna, STh sebagai seorang tokoh agama, mengatakan bahwa :

*“Camat beberapa kegiatan yang melibatkan beberapa staf dengan kunjungan ke desa-desa. Camat mungkin ada hal-hal tertentu yang tidak harus melibatkan staf dalam pengambilan keputusannya, dalam hal-hal atau masalah tertentu terlihat dari keaktifan pegawai pada setiap hari kerja, baik jam masuk maupun jam keluar (wawancara Mei 2018)”*

Selanjutnya Informan Halpius Salea,S.Sos jabatan Kepala Desa Lelio, mengatakan bahwa :

*“Dalam menjalankan roda pemerintahan di kecamatan Loe Barat, camat tidak selalu mendengar dan menerima saran serta usul dari semua bawahan dan kepala desa yang ada di kecamatan Lore Barat, dalam pengambilan keputusan dalam musyawarah untuk mufakat, camat jarang melibatkan semua bawahan/staf dan kepala desa yang ada di kecamatan Lore Barat. Motivasi dan semangat kurang insentif diberikan bahkan ditanamkan dalam menjalankan roda pemerintahan. Dalam upaya mencapai tujuan organisasi kantor, gaya kepemimpinan Camat kurang bersikap demokratis dalam Pencapaian untuk pengambilan keputusan bahkan jarang memberikan motivasi untuk selalu semangat dalam menjalankan tugas di*

*bidangnya masing-masing” (wawancara Mei 2018)*

Demikian halnya dengan informan Elgianto Toia,S.Kom jabatan tokoh pemuda, mengatakan bahwa :

*“Dalam upaya mendukung generasi muda di kecamatan Lore Barat selama ini Camat kurang membuat program – program yang berhubungan dengan peningkatan mutu generasi muda, hanya lebih banyak pada program – program yang rutinitas saja. Yang saya ketahui selama ini dalam pengambilan keputusan camat tidak selalu melibatkan staf. Semua putusan yang dihasilkan dalam setiap pertemuan didasarkan pada musyawarah dan mufakat, namun lebih pada apa yang sudah menjadi konsep Camat sendiri “(wawancara Mei 2018)*

Sebagai perbandingan informasi penelitian, maka dilakukan wawancara dengan Informan Piser Ratowo,SE jabatan Kasi.Pemerintahan, yang mengatakan bahwa :

*“Di dalam melaksanakan rapat staf bersama camat banyak pendapat serta saran yang dikemukakan oleh para staf dan itu selalu di terima oleh camat sebagai tolak ukur di dalam menjalankan tugas sehari-hari, di setiap melaksanakan rapat staf disitu selalu ada pengambilan keputusan bersama. Untuk melaksanakan segala sesuatu didasarkan atas keputusan bersama Camat biasanya memberi motivasi kepada para staf supaya para staf bias melaksanakan tugas dengan baik dan bagaimana melaksanakan secara kreatif “ (wawancara Mei 2018)*

Dari uraian hasil wawancara di atas, dapat dikatakan bahwa Camat belum sepenuhnya menjalankan gaya partisipasi dalam upaya mencapai tujuan Organisasi

Kantor Kecamatan Lore Barat Kabupaten Poso.

c. Gaya Demokratis

Gaya demokratis adalah Camat memberikan wewenang secara luas kepada bawahan. Setiap ada permasalahan selalu mengikutsertakan bawahan sebagai suatu tim yang utuh. Berikut ini dipaparkan hasil wawancara yang dilakukan dengan informan Helmin Ndonga jabatan Staf, mengatakan bahwa :

*“Dalam menjalankan roda pemerintahan Camat melibatkan staf dalam pengambilan keputusan yang sifatnya umum saja dan bersikap demokratis dalam hal yang tidak berhubungan dengan masalah keuangan (wawancara Mei 2018)”*

Selanjutnya untuk memperkuat informasi yang ada, maka dilakukan lagi wawancara dengan informan Ariel Finein Toripalu, S.Kom jabatan Kasi pendataan dan statistik, mengatakan bahwa :

*“Camat menerima saran/pendapat dari bawahan/staf yang dekat dengan dia saja, camat melibatkan pejabat/staf yang dianggap mendukung program saja, walaupun melalui mekanisme rapat staf dalam mengambil keputusan. Setiap keputusan yang diambil berdasarkan konsep camat (wawancara Mei 2018)”*

Informan Herson Kapuy jabatan tokoh masyarakat, mengatakan bahwa :

*“Di kantor Camat Lore Barat hanya kadang – kadang diadakan rapat koordinasi camat, terkadang hanya melibatkan staf kecamatan saat ada hal-hal yang berkaitan dengan keputusan camat. (wawancara Mei 2018)”*

Sebagai perbandingan, maka dilakukan wawancara dengan informan Esiana Potoe jabatan Staf, mengatakan bahwa :

*“Dalam penyelenggaraan pemerintahan di Kecamatan Lore Barat Camat dalam*

*pengambilan keputusan selalu melalui musyawarah mufakat dan bersikap demokratis bagi semua staf (wawancara Mei 2018)”*

Dari hasil wawancara diatas, dapat dikatakan bahwa Camat belum sepenuhnya menjalankan gaya demokratis dalam upaya mencapai tujuan Organisasi Kantor Kecamatan Lore Barat Kabupaten Poso

d. Gaya Motivator

Gaya motivator merupakan suatu proses dimana Camat harus mengarahkan, mempengaruhi dan mengendalikan aktivitas yang berhubungan dengan pekerjaan seperti halnya mempengaruhi motivasi pegawai untuk mencapai tujuan Organisasi. Sehubungan dengan gaya motivator, maka berikut ini akan dipaparkan hasil wawancara dengan informan Ade Linus. A jabatan Staf, mengatakan bahwa :

*“Camat jarang memberikan motivasi arahan-arahan membangun dalam rapat staf maupun apel pagi upacara setiap bulan berjalan kepada seluruh aparatur lintas instansi dalam wilayah kecamatan Lore Barat (wawancara Mei 2018)”*

Selanjutnya informan Isna Kaitu jabatan Tokoh Perempuan, mengatakan bahwa :

*“Selaku salah satu tokoh perempuan yang sering berinteraksi dengan orang – orang di kantor kecamatan Camat kurang memberikan motivasi kepada semua staf dalam melaksanakan atau menyelesaikan tugas yang diberikan (wawancara Mei 2018)”*

Seorang informan Mesak Pangati jabatan Ketua Adat Kageroa, mengatakan bahwa

*“Dalam menyelenggarakan urusan pemerintahan camat kurang turun ke desa. Dari aspek masalah adat selama ini bilamana terjadi masalah adat selalu bisa diselesaikan di tingkat desa saja tidak sampai ke kecamatan. (wawancara Mei 2018)”*



Kemudian sebagai pembanding dilakukan lagi wawancara dengan informan Ruli R. Labulu, A.Pi jabatan Camat Kecamatan Lore Barat, mengatakan bahwa :

*“Dalam pelaksanaan tugas camat selalu meminta saran dan pendapat dari bawahan dan staf, setiap keputusan yang diambil oleh camat menjadi tanggung jawab camat dan seluruh staf. Camat dalam mengambil keputusan selalu melaksanakan musyawarah/rapat bersama staf, salah satu tugas dan fungsi camat adalah memberikan pembinaan dan motivasi yang tinggi untuk kepentingan pelayanan kepada masyarakat (wawancara Juni 2018)”*

Dari hasil wawancara di atas dapat dikatakan bahwa bahwa Camat belum sepenuhnya menjalankan gaya motivator dalam upaya mencapai tujuan Organisasi Kantor Kecamatan Lore Barat Kabupaten Poso.

Dari paparan hasil wawancara yang dilakukan dengan informan penelitian di atas, dapat dikatakan bahwa dari gaya kepemimpinan yang menjadi indikator dalam penelitian ini yaitu, gaya konsultatif, partisipasi, demokratis dan motivator belum berjalan dengan baik dilakukan oleh Camat Lore Barat.

## **2. Faktor – Faktor Apa Yang Mempengaruhi Gaya Kepemimpinan Camat Dalam Upaya Mencapai Tujuan Organisasi Kantor Kecamatan Lore Barat Kabupaten Poso.**

Untuk mengetahui faktor – faktor yang mempengaruhi gaya kepemimpinan Camat di atas, peneliti melakukan wawancara dengan informan Samuel Wengkau jabatan Kepala Desa Kageroa, mengatakan bahwa :

*“Menurut saya, faktor-faktor yang mempengaruhi gaya Kepemimpinan Camat dalam upaya mencapai tujuan organisasi*

*Kantor Kecamatan Lore Barat Kabupaten Poso adalah :*

- *Faktor kekeluargaan, Dimana dalam setiap kegiatan yang dilakukan di kecamatan Camat hanya menunjuk orang – orang terdekatnya dalam setiap kepanitiaan inti yang ada.*
- *Faktor SDM staf Kecamatan, Dari apa yang saya amati di kantor kecamatan, khususnya kemampuan staf kecamatan masih kurang. Sehingga terkadang pengurusan kebutuhan masyarakat menjadi lambat penyelesaiannya.*
- *Kesiapan fasilitas penunjang seperti bangunan dan lain-lain, Kurangnya ruangan kerja, sehingga ada dua kepala seksi yang menempati satu ruangan kerja. Kondisi bangunan perkantoran yang tidak memenuhi syarat, dimana tidak lagi dapat menampung pegawai secara memadai. Sebagian alat – alat yang digunakan untuk menunjang pelaksanaan tugas sudah dalam kondisi rusak seperti komputer, printer, meja dan kursi kerja.” (wawancara Mei 2018)*

Dari hasil wawancara yang dilakukan dengan beberapa informan diperoleh data dan informasi tentang faktor utama yang mempengaruhi gaya kepemimpinan Camat dalam upaya mencapai tujuan Organisasi Kantor Kecamatan Lore Barat Kabupaten Poso, yaitu, faktor kekeluargaan, sumber daya manusia (SDM), fasilitas penunjang.

## **KESIMPULAN**

1. Gaya kepemimpinan Camat dalam upaya mencapai tujuan Organisasi Kantor Kecamatan Lore Barat Kabupaten Poso adalah gaya konsultatif, partisipasi, demokratis dan motivator. Namun dari hasil wawancara dari sebagian besar informan penelitian mengatakan bahwa dari keempat gaya kepemimpinan belum berjalan dengan baik dilakukan oleh

Camat Kecamatan Lore Barat Kabupaten Poso sehingga tujuan Organisasi Kantor Kecamatan Lore Barat tidak tercapai secara maksimal.

2. Dari hasil wawancara yang dilakukan dengan beberapa informan diperoleh data dan informasi tentang faktor utama yang mempengaruhi gaya kepemimpinan Camat dalam upaya mencapai tujuan Organisasi Kantor Kecamatan Lore Barat Kabupaten Poso, yaitu, faktor kekeluargaan, sumber daya manusia, fasilitas penunjang.

#### **SARAN**

1. Camat dalam upaya mencapai tujuan Organisasi Kantor Kecamatan Lore Barat Kabupaten Poso harus menjalankan gaya kepemimpinan konsultatif, partisipasi, demokratis dan motivator secara lebih maksimal sehingga tujuan organisasi dapat tercapai dengan maksimal, serta Camat harus mendorong pegawai untuk meningkatkan SDM dengan memberikan izin belajar dan pelatihan – pelatihan kepada semua pegawai demi peningkatan kemampuan dalam bekerja.
2. Camat dalam upaya mencapai tujuan Organisasi Kantor Kecamatan Lore Barat Kabupaten Poso harus lebih bersifat demokratis dalam pelaksanaan tugas, fasilitas penunjang yang dibutuhkan untuk mendukung pelaksanaan tugas keseharian di kantor harus lebih dilengkapi lagi.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

Anorangga panji, 2003, *Kepemimpinan mengaktifkan Organisasi*, Yogyakarta, Gadjah Mada University Press.  
Arikunto, 2002, *Metode Penelitian Sosial*, PT. Bumi Aksara, Jakarta.  
Asep Ishak, 2002, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta, Trisakti.

Dwiyanto, Agus, 2002, *Penilaian Kinerja Organisasi Publik*, Jurusan Ilmu Administrasi Negara, Fisipol UGM, Yogyakarta.

Gibson, James L., John M. Ivancevich dan James H. Donnely Jr. 1996. *Organisasi: Perilaku, Struktur, Proses*. (Terjemahan) Edisi Delapan. Jakarta, Binarupa Aksara.

Handoko, T. Hani, 2002, *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*, BPFE, Yogyakarta.

Hasibuan, 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Dasar dan Kunci Keberhasilan*, PT. Inti Daya Press, Jakarta.

Kartono Kartini, 2004, *Pemimpin dan Kepemimpinan*, Jakarta, PT. Raja Grafindo Persada.

Mahmudi, 2005, *Manajemen Kinerja Sektor Publik*, UPP AMP YKPN, Yogyakarta.

Noor Munawar, 1990, *LSM dalam Pedesaan*, Yogyakarta.

Nurkacana, 1946 *Evaluasi Pendidikan, Usaha Nasional*, Surabaya.

Oteng, Sutisna, 1993, *Administrasi Pendidikan*, Angkasa, Bandung.

Pudjiwati sajogyo, 1996, *Kepemimpinan*, Yogyakarta, Gadjah Mada University Press.

Ratminto dan Winarsih, Atik Septi, 2005, *Manajemen Pelayanan*, Pustaka Pelajar, Yogyakarta.

Soekanto Soerjono, 2004, *Sosiologi Suatu Pengantar*, Jakarta, PT. Raja Grafindo Persada.

Soekarno K ( 2002 ), *Dasar-Dasar Manajemen*, Penerbit Alfabeta, Jakarta

Undang – Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara  
Undang-Undang no 23 tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah.  
Undang-Undang no 25 tahun 2009 tentang Pelayanan Publik.