



Pelaksanaan *Good Governance* Di Kantor Kecamatan Palu Barat

Sussanti, Husen

Susan3115hs@gmail.com

Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Pembangunan-Palu

Abstract

This research concerning leadership style of headman of Tondo in Sub-district of Mantilulore in Palu. Problems encountered in Tondo Region that was one of busiest village office in Palu, need definite style to optimize village office management. This research applied descriptive qualitative. Used primary data and secondary data, with in-depth interview technique and documentation. Informant that involved in this research are 5 that chosen by using purposive sampling. Based on the research, that the style of leadership in village office of Tondo categorized the instruction runs well in managing government officials. The task implementation and responsible of government apparatus' works, that need to be concern based on headman instruction.

Key words: Instruction, Headman, Leadership, and Apparatus.

Latar Belakang

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 pemerintah tidak mempunyai suatu keahlian. Penyelenggaraan tugas pemerintahan dapat mencapai hasil yang baik, apabila adanya peningkatan kualitas profesionalisme pemimpin dan aparturnya sebagai aparatur sipil

negara yang memegang teguh etika birokrasi, dalam memberikan pelayanan yang sesuai dengan amanat Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 Tentang Pemerintahan Daerah, maka sebagai konsekuensinya Kota Palu sebagai ibukota Provinsi Sulawesi Tengah, merupakan tumpuan harapan bagi masyarakat Sulawesi Tengah untuk memperbaiki kehidupan dan meningkatkan potensi diri dalam berbagai aspek kehidupan.

Hal tersebut diatas merupakan tantangan bagi Pemerintah Provinsi Sulawesi Tengah dalam penyelenggaraan pemerintah, sehingga pelayanan publik semakin kompleks.

Dari masalah yang berskala kecil hingga berskala besar ada di kota Palu, misalnya penataan lingkungan, penanganan banjir, kemacetan lalu lintas, penataan pedagang kaki lima, penanganan kebersihan dan penghijauan, penanganan penyandang masalah sosial, penyediaan lapangan pekerjaan, pembangunan atau perbaikan sarana/prasarana perkotaan, dan masih banyak lagi masalah-masalah yang lain. Untuk menangani hal tersebut diperlukan kebijakan yang komprehensif dan pelaksanaan kebijakan yang sungguh-sungguh oleh semua jajaran pimpinan unit organisasi di Provinsi Sulawesi Tengah.

Pelayanan publik setiap organisasi Pemerintah Provinsi Sulawesi Tengah mempunyai tugas pokok dan fungsi masing-masing untuk memenuhi kebutuhan masyarakat. Pelaksanaan tugas dan fungsi tersebut, menjadi kewajiban pemimpin unit organisasi. Pemimpin unit organisasi mempunyai peranan yang sangat strategis guna mengarahkan, membimbing dan mendorong kinerja bawahan dalam pelaksanaan tugas yang telah digariskan oleh organisasi, sehingga pelayanan publik dapat dilaksanakan secara efektif, efisien dan akuntabel. Hal tersebut dapat diwujudkan, apabila pada setiap pemimpin unit organisasi

menggunakan kepemimpinan yang efektif dan efisien.

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 kerjasama antar anggota organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Sekecil apapun organisasi, peranan pemimpin sangat dominan dalam menciptakan, mengembangkan, memelihara dan meningkatkan kerjasama vertikal, horizontal maupun diagonal. Hal tersebut mempengaruhi semua bawahan atau pengikut agar dapat memberikan pengabdian untuk mencapai tujuan organisasi.

Era globalisasi dan era reformasi, perubahan tatanan kehidupan bermasyarakat, berbangsa, dan bernegara dengan cepat mengikuti perkembangan dunia internasional. Pemimpin dan kepemimpinan organisasi pemerintah pada umumnya dan pemerintah Kelurahan 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 pemerintahan Kelurahan 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 bawahannya dan masyarakat di lingkungan organisasi tersebut tentang nilai-nilai yang diterapkan. Peranan pemimpin dalam menciptakan budaya organisasi harus direncanakan serta diarahkan untuk semua anggota organisasi. Nilai-nilai budaya di lingkungan kantor pemerintahan Kelurahan masih banyak yang perlu diperbaiki, dikembangkan bahkan dihilangkan. Hal ini memerlukan proses dan memakan waktu yang relatif lama. Perilaku para anggota organisasi merupakan pencerminan nilai-nilai budaya yang dianut oleh suatu organisasi.

Membangun asumsi dasar, keyakinan dan norma-norma seperti sopan santun, cara berbicara, cara memberikan pelayanan kepada masyarakat, membangun kebersamaan, penataan ruang kerja dan lain-lain merupakan tuntutan sekaligus tantangan bagi seorang pemimpin untuk mewujudkannya. Namun disisi lain opini sebagian besar masyarakat menyatakan bahwa masih banyak aparatur pemerintahan Kelurahan terkesan bukan sebagai pelayan masyarakat tetapi sebagai orang yang minta dilayani. Hal ini ditandai apabila masyarakat memerlukan pelayanan, harus melalui prosedur yang berbelit-belit dan kadang-kadang melanggar norma-norma dan peraturan yang telah ditetapkan.

Sejalan dengan meningkatnya tuntutan hak-hak yang harus diterima oleh masyarakat, maka kinerja aparatur pemerintah Kelurahan semakin banyak mendapatkan sorotan baik dari lembaga formal yang menjadi instansi atasannya, lembaga sosial kemasyarakatan maupun masyarakat pada umumnya. Hal tersebut merupakan konsekuensi dari pemerintah, karena pemerintah Kelurahan merupakan organisasi pemerintah terdepan yang berhubungan langsung dengan

masyarakat. Kegiatan apapun yang terjadi di wilayah Kelurahan akan dipandang masyarakat sebagai tanggungjawab pemerintah Kelurahan. Kinerja aparatur Kelurahan mudah diperhatikan dan dinilai oleh masyarakat. Masyarakat menilai bahwa kinerja aparatur Kelurahan belum dapat merespon kebutuhan masyarakat secara optimal. Segenap jajaran aparatur pemerintahan Kelurahan memerlukan perhatian ekstra dari berbagai pihak sebagai bahan pertimbangan para pembuat kebijakan, sehingga apa yang diharapkan oleh masyarakat dapat diwujudkan.

Pelayanan publik dengan segala aspeknya, aparatur pemerintahan Kelurahan Tondo Kecamatan Mantikulore Kota Palu belum dapat merespon kebutuhan masyarakat secara optimal disebabkan berbagai faktor antara lain keterbatasan sumber daya manusia baik kuantitas maupun kualitas, sarana dan prasarana yang belum memadai, keterbatasan dukungan anggaran dan wewenang dan lain sebagainya. Kinerja para aparatur pemerintahan Kelurahan Tondo Kecamatan Mantikulore Kota Palu, dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya sebagai abdi masyarakat, yang membantu dalam memberikan pelayanan kepada

masyarakat belum dilaksanakan secara maksimal. Hal ini disebabkan karena ketidaksiapan dan juga kemampuan para aparatur kelurahan belum dimiliki secara obyektif. Hal ini terlihat pada kedisiplinan para aparatur kelurahan dalam menjalankan tugasnya juga belum diterapkan dengan baik oleh para aparatur kelurahan. Kedisiplinan Lurah yang lemah dalam mengawasi atau mengontrol pelaksanaan tugas yang dikerjakan oleh para aparatur kelurahan menyebabkan kinerja dari para aparatur kelurahan tidak dapat ditingkatkan. Hal tersebut dilihat dari kekosongan para aparatur kelurahan pada jam-jam kerja atau para aparatur kelurahan yang pulang lebih awal sebelum jam kerja berakhir. Sehingga masyarakat Kelurahan Tondo Kecamatan Mantikulore Kota Palu yang membutuhkan bantuan pelayanan publik tidak dapat mengurus keperluan yang mereka butuhkan, karena tidak adanya aparatur yang bertugas dalam bidangnya untuk membantu masyarakat tersebut.

Kepemimpinan Lurah di Kelurahan Tondo Kecamatan Mantikulore Kota Palu, perlu bersikap lebih proaktif dan tegas terhadap para aparatur kelurahan, beliau dapat lebih mengenal dan memahami kondisi dari para aparatur kelurahan untuk lebih meningkatkan kinerjanya untuk dapat

mencapai tujuan organisasi yang diinginkan. Tugas kepemimpinan yang dijalankan oleh Lurah di Kelurahan Tondo masih terus dapat ditingkatkan agar dalam memimpin organisasi kelurahan dapat dilaksanakan berdasarkan keahlian dan juga kemampuan yang telah dimilikinya. Faktor yang sangat mendukung kepemimpinan Lurah dalam meningkatkan kinerja aparatur pemerintahan kelurahan dapat dilihat dari cara Lurah tersebut memperhatikan kebutuhan-kebutuhan yang diperlukan oleh para aparturnya, untuk dapat lebih meningkatkan kinerjanya agar dapat mencapai tujuan organisasi yang diinginkan. Lurah yang dapat memahami dan mengerti akan kebutuhan yang dibutuhkan oleh aparaturnya, membuat para aparaturnya dapat meningkatkan kinerjanya secara maksimal.

Teori

Pemimpin serta kepemimpinan merupakan suatu kesatuan kata yang tidak dapat dipisahkan secara struktural maupun fungsional. Dalam praktek sehari - hari antara pemimpin dan kepemimpinan sering diartikan sama, padahal keduanya memiliki pengertian yang berbeda. Pemimpin adalah orang yang tugasnya

memimpin, sedangkan kepemimpinan adalah bakat atau sifat yang harus dimiliki oleh seorang pemimpin. Jadi, seorang pimpinan harus memiliki bakat kepemimpinan dalam mendukung tugasnya. Pemimpin merupakan kepercayaan yang diberikan kepada seseorang untuk memberikan komando atau arahan kepada orang-orang yang telah memberikan kepercayaan untuk mencapai tujuan tertentu, dengan harapan pemberi kepercayaan tersebut akan lebih baik nasibnya dibandingkan dari kepemimpinan sebelumnya. (Kartono, 2005:26) menyebutkan bahwa, “pemimpin adalah seorang pribadi yang memiliki kecakapan dan kelebihan, khususnya kecakapan dan kelebihan di satu bidang, sehingga dia mampu mempengaruhi orang-orang lain untuk bersama-sama melakukan aktivitas-aktivitas tertentu demi pencapaian satu atau beberapa tujuan”. Para pemimpin yang berhasil bergantung pada perilaku dan tindakan yang tepat, bukan pada ciri pribadi serta keterampilan saja. Namun, pimpinan mungkin dapat terjadi karena keputusan dari pihak lain yang memiliki wewenang untuk mengangkat atau memutuskan seseorang atau orang lain menjadi pimpinan.

Kemudian kata benda ‘pemimpin’ adalah orang yang berfungsi memimpin atau membimbing atau menuntun

(Pasolong, 2007 : 107). pemimpin dalam arti yang luas adalah seseorang yang memimpin dengan jalan memprakarsai tingkah laku sosial dengan mengatur, menunjukkan, mengorganisasikan atau mengontrol usaha oranglain atau melalui prestise, kekuasaan atau posisi sebagaimana dikemukakan oleh Fairchild (Pasolong, 2007 : 109).

Kepemimpinan merupakan sebuah fenomena universal. Siapapun menjalankan tugas-tugas kepemimpinan, manakah dalam tugas itu dia berinteraksi dengan orang lain. Bahkan dalam kapasitas pribadipun, di dalam tubuh manusia itu ada kapasitas atau potensi pengendalian yang intinya memfasilitas seseorang untuk dapat memimpin dirinya sendiri. Menurut Robert Kreither dan Angelo Kinicki (Hadari Nawawi, 2003 :21) bahwa, "Kepemimpinan adalah upaya mempengaruhi anggota untuk mencapai tujuan organisasi secara sukarela". Pengertian ini menekankan pada kemampuan pemimpin yang tidak memaksa dalam menggerakkan anggota organisasi agar melakukan pekerjaan, kegiatan yang terarah pada tujuan organisasi.

Sementara itu George R. Terry (2005:34) mendefinisikan kepemimpinan adalah aktifitas mempengaruhi orang-orang untuk

menecapai tujuan kelompok. Yang mana dalam usaha mencapai dalam tujuan tersebut perlunya seseorang pemimpin untuk melakukan supervisi untuk menjaga apakah langkah-langkah yang di ambil sesuai dengan yang ditetapkan. Dimana Terry mengungkapkan bahwa supervisi adalah usaha mencapai hasil yang di inginkan dengan cara mendayagunakan bakat atau kemampuan alami manusia dan sumber-sumber yang memfasilitasi, yang di tekankan pada pemberian tantangan dan perhatian sebesar-besarnya terhadap bakat atau kemampuan alami manusia.

Kepemimpinan pada dasarnya tidak terikat dalam suatu organisasi tertentu baik formal maupun informal. Dalam buku kepemimpinan, mengemukakan kepemimpinan pemimpin adalah. "Kepemimpinan secara umum dipahami sebagai proses interaksi antara atasan (pimpinan dengan bawahan) pengikut dalam suatu situasi organisasional. Atasan berupaya mengarahkan bawahan untuk mengerjakan atau mencapai sesuatu (tujuan) berbagai teknik, baik bersifat persuasif maupun instruktif (M. Karjadi, 1997:7).

Pengertian pemimpin menurut Suradinata (1997:11) adalah orang yang memimpin kelompok dua orang atau lebih, baik organisasi maupun

keluarga. Sedangkan kepemimpinan adalah kemampuan seorang pemimpin untuk mengendalikan, memimpin, mempengaruhi pikiran, perasaan atau tingkah laku orang lain untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya.

Menurut Winardi (1990:32) bahwa pemimpin terdiri dari pemimpin formal (*formal leader*) dan pemimpin informal (*informal leader*). Pemimpin formal adalah seorang (pria atau wanita) yang oleh organisasi tertentu (swasta atau pemerintah) ditunjuk (berdasarkan surat-surat keputusan pengangkatan dari organisasi yang bersangkutan) untuk memangku sesuatu jabatan dalam struktur organisasi yang ada dengan segala hak dan kewajiban yang berkaitan dengannya untuk mencapai sasaran-sasaran organisasi tersebut yang ditetapkan sejak semula. Sedangkan kepemimpinan adalah merupakan suatu kemampuan yang melekat pada diri seorang yang memimpin yang tergantung dari macam-macam faktor, baik faktor intern maupun factor ekstern.

Gaya kepemimpinan (*Leadership style*) seorang pemimpin akan sangat berpengaruh terhadap pencapaian tujuan pemilihan gaya kepemimpinan yang tepat dapat mengarahkan pencapaian tujuan perorang maupun tujuan organisasi. Dengan gaya

kepemimpinan yang tidak sesuai dapat mengakibatkan pencapaian tujuan akan terbengkalai dan pengarahan terhadap pegawai akan mejadi tidak jelas, dimana hal ini akan mengakibatkan ketidakpuasan pada anggota atau aparatur. Adapun tugas pokok atau tugas utama pemimpin dalam menjalankan fungsinya yaitu pengambilan keputusan.

Sedangkan Harsey dan Blancherd (Harbani Pasolong, 2008;50-51) telah membagi gaya kepemimpinan menjadi empat bagian yaitu :

1. *Intruksi* (memberitahukan) gaya ini di tuntut seorang pemimpin untuk mengatakan apa yang harus dikerjakan, bagaimana dan dimana, dan kapan tugas dilakukan. Disamping itu secara ketat mengawasi sampai di mana pelaksanaan dan pencapaian tugas yang telah ditentukan, inisiatif pemecahan masalah itu mengambil keputusan sepenuhnya dilakukan pemimpin. Dalam gaya ini perilaku tugas tinggi dan perilaku hubungan rendah.
2. *Konsultasi*, gaya ini disebut juga gaya menjalankan karean dalam pelaksanaannya pemimpin masih banyak member pengarahan dan semua keputusan, tetapi diikuti meningkatkan komunikasi dua

arah dan perilaku mendukung. Pemimpin bersedia mendengar ide-ide dan saran bawahan serta berusaha mendengar pendapat serta keputusan yang dibuat. Dalam gaya ini perilaku tugas tinggi dan perilaku hubungan tinggi.

3. *Partisipasi*, disebut sebagai gaya partisipasi karena pemimpin dan bawahan saling tukar ide dalam pemecahan masalah dan mengambil keputusan, komunikasi dua arah di tingkatkan dan pemimpin secara aktif mendengar. Tanggung jawab pemecahan masalah dan pengambilan keputusan serbagian berada di tangan bawahan. Dalam gaya ini mencakup perilaku tugas rendah dan perilaku tugas tinggi.
4. *Delegasi*, gaya ini disebut gaya delegasi karena pemimpin mendiskusikan masalah bersama-sama bawahan sehingga di peroleh kesamaan pendapat mengenai definisi masalah dan kemudian proses pengambilan keputusan di serahkan secara sepenuhnya kepada bawahan, bawahan memiliki pengendalian memutuskan bagaimana cara melaksanakan suatu tugas gaya ini tercakup perilaku hubungan

rendah dan perilaku tugas rendah.

Selanjutnya (Ishak Asep dan Tanjung, 2003: 23) menyatakan dalam penerapan manajemen sumber daya manusia lazimnya digunakan 4 (empat) macam gaya kepemimpinan, yaitu :

1. *Democratic Leadership* adalah gaya kepemimpinan yang menitikberatkan kepada kemampuan untuk menciptakan moral dan kemampuan untuk menciptakan kepercayaan.
2. *Dictatorial atau Autocratic Leadership*, yakni bentuk antara gaya leadership yang menitikberatkan kepada kesanggupan untuk memaksakan keinginannya yang mampu mengumpulkan pengikut-pengikutnya untuk kepentingan pribadinya dan atau golongannya dengan kesediaan untuk menerima segala resiko apapun.
3. *Paternalistic Leadership*, yakni bentuk antara gaya pertama (*democratic*) dan kedua (*dictatorial*) diatas. Yang pada dasarnya kehendak pemimpin juga harus berlaku, namun dengan jalan atau melalui unsur-unsur demokratis.
4. *Free Rein Leadership*, yakni salah satu gaya kepemimpinan yang 100 % menyerahkan sepenuhnya

seluruh kebijakan pengoperasian manajemen sumber daya manusia kepada bawahannya dengan hanya berpegang kepada ketentuan-ketentuan pokok yang ditetapkan oleh atasan mereka. Pimpinan disini hanya sekedar mengawasi dari atas dan menerima laporan kebijaksanaan pengoperasian yang telah dilaksanakan oleh bawahannya. Gaya kepemimpinan ini terutama diterapkan oleh Pemerintah Republik Indonesia.

Gaya kepeimpinan menurut George R. Terry (2005:192) "kepemimpinan adalah kemampuan seseorang atau pemimpin, untuk mempengaruhi perilaku orang lain menurut keinginan-keinginannya dalam suatu keadaan tertentu".

Hersey and Blanchard (2004:114), Gaya kepemimpinan terdiri dari kombinasi perilaku tugas dan perilaku hubungan. Perilaku tugas dimaksudkan sebagai kadar upaya-upaya pemimpin mengorganisasi dan menetapkan peran anggota kelompok (pengikut) ; menjelaskan aktivitas setiap anggota serta kapan, dimana dan bagaimana cara menyelesaikannya ; dicirikan dengan upaya menetapkan pola organisasi, saluran komunikasi, dan cara penyelesaian pekerjaan secara rinci dan jelas. Sedangkan perilaku

hubungan merupakan kadar upaya pemimpin membina hubungan pribadi diantara mereka sendiri dan dengan para anggota kelompok mereka (pengikut) dengan membuka lebar komunikasi dan penyediaan dukungan sosio-emosional, psikologis, dan pemudahan perilaku.

Sedangkan Malayu S.P Hasibuan (2005:197), gaya kepemimpinan adalah, Seni seseorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Gaya kepemimpinan lain yang demokratis dengan karakteristik dikemukakan (Sondang P. Siagian, 1998:18), sebagai berikut:

1. Kemampuan mempertahankan organisasi sebagai suatu totalitas dengan menempatkan semua satuan organisasi pada proporsi yang tepat dengan tergantung pada sasaran yang ingin dicapai oleh organisasi yang bersangkutan pada kurun waktu tertentu.
2. Mempunyai persepsi yang holistik mengenai organisasi yang dipimpinnya.
3. Menempatkan organisasi sebagai keseluruhan diatas kepentingan diri sendiri atau kepentingan kelompok tertentu dalam organisasi.

4. Mengakui dan menjunjung tinggi harkat dan martabat para bawahannya sebagai makhluk sosial dan sebagai individu yang mempunyai jati diri yang khas.
 5. Sejauh mungkin memberikan kesempatan kepada para bawahannya berperan serta dalam proses pengambilan keputusan terutama yang menyangkut tugas para bawahan yang bersangkutan.
 6. Terbuka terhadap ide, pandangan dan sasaran orang lain termasuk bawahannya.
 7. Memiliki perilaku keteladanan yang menjadi panutan kepada para bawahannya.
 8. Bersifat nasional dan objektif dalam menghadapi bawahan terutama dalam menilai perilaku dan prestasi kerja bawahannya.
 9. Selalu berusaha menumbuhkan dan memelihara iklim kerja yang kondusif dan kreatif bawahan.
- Dari pendapat diatas, dapat ditarik kesimpulan bahwa gaya kepemimpinan itu merupakan suatu alat untuk membantu seorang pemimpin, dalam mencapai tujuannya sendiri maupun tujuan pengikut dan tujuan organisasi yang dipimpinnya.

Teori *Path-Goal* menurut House dikutip oleh Mifthah Thoha (2013: 42) memasukan empat tipe atau gaya utama kepemimpinan yang dijelaskan sebagai berikut: 1). Kepemimpinan Direktif, bahwa Gaya kepemimpinan ini sama dengan model kepemimpinan otokratis. Bawahan atau dengan pasti apa yang diharapkan darinya dan pengarahan yang khusus diberikan oleh pemimpin. dalam model ini tidak ada partisipasi bawahan; 2). Kepemimpinan Suportif, Gaya kepemimpinan ini pemimpin mempunyaisediaan untuk menjelaskan sendiri,bersahabat, mudah didekati, dan mempunyai perhatian kemanusiaan yang murni terhadap para bawahannya;; 3). Kepemimpinan Partisipatif, Gaya kepemimpinan ini pemimpin berusahameminta dan menggunakan saran-saran daripara bawahannya. namun pengambilan keputusan masih tetap berada pada pimpinan;; 4). Kepemimpinan yang berorientasi pada prestasi, Gaya kepemimpinan ini pemimpin menetapkan serangkaian tujuan yang menantang bawahannya untuk berpartisipasi. Pemimpin juga memberikan keyakinan kepada mereka bahwa mereka mampu melaksanakan tugas pekerjaan secara baik.

Metode Penelitian

Tipe penelitian yang digunakan adalah Deskriptif. Menurut (Sugiyono, 2010), penelitian deskriptif adalah penelitian yang bermaksud membuat gambaran secara sistematis, faktual dan akurat mengenai suatu populasi tertentu. Penelitian deskriptif bertujuan mendeskripsikan apa-apa yang saat ini berlaku. Dasar penelitian yang digunakan adalah penelitian kualitatif. Menurut (Sugiyono, 2010) Sumber data dalam penelitian ini berasal dari data yang ada pada kantor Kelurahan Tondo Kecamatan Mantikulore Kota Palu, sebagai salah satu instansi pemerintah. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini informan dan arsip yang diperoleh melalui penelusuran pustaka dan dokumen dari berbagai sumber resmi, antara lain surat keputusan, peraturan perundangan dan data dari dokumen dan berupa foto-foto serta naskah-naskah (arsip) yang ada di Kantor Kelurahan Tondo Kecamatan Mantikulore Kota Palu. Teknik Pengumpulan Data adalah wawancara dan dokumen.

Pembahasan

Gaya Kepemimpinan merupakan suatu kenyataan kehidupan suatu organisasi, bahwa pemimpin memainkan peranan yang sangat penting bahkan dapat

dikatakan amat menentukan dalam usaha mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Pimpinan yang baik secara individu maupun secara kelompok atau ruang lingkup dalam organisasi yang melakukan tugas tidak dapat bekerja sendiri. Dalam menjalankan pemerintahan, seorang pemimpin membutuhkan sekelompok orang (bawahan) yang bekerja membantu melaksanakan tugas-tugasnya pada Kelurahan Tondo Kecamatan Mantikulore Kota Palu.

Pimpinan sebagai penyelenggara motivasi dalam disiplin kerja harus dapat menonjolkan sikap yang dapat merangsang disiplin kerja dan aparaturnya. Apabila pemimpin dalam melaksanakan tugasnya membuat aparaturnya merasa tertekan atau sebaliknya bertindak semaunya yang disebabkan karena pemimpin jarang atau bahkan tidak pernah menegur aparaturnya, maka tidak akan bisa diharapkan lahir tindakan yang disiplin dari para bawahan itu sendiri.

Seorang pemimpin seharusnya mampu menggunakan kekuasaannya sebagai pemimpin untuk memberikan Instruksi (memberitahukan), Konsultasi (menjalankan), Partisipasi dan Delegasi kepada bawahannya sebagaimana yang dikemukakan oleh Hadari Nawawi (2003:45).

Sebagai pemimpin harus mampu menunjukkan sikap yang dapat dijadikan panutan dan keteladanan dalam peningkatan disiplin dan kinerja aparaturnya sebab sikap dan tindakan pimpinan sangat mempengaruhi tindakan aparaturnya, karena bila seorang pimpinan yang dalam keseharian di lingkungan Kelurahan Tondo tidak mampu memberi keteladanan, maka akan berpengaruh terhadap disiplin dan kinerja bawahannya.

Fungsi Intruksi dalam kepemimpinan dimana seorang pemimpin dibutuhkan untuk mengatakan apa yang harus dikerjakan aparaturnya, bagaimana dan dimana pekerjaan itu harus dikerjakan bawahannya dan kapan tugas tersebut dikerjakan. Dan secara ketat Lurah mengawasi sampai dimana pelaksanaan dan pencapaian tugas yang telah di instruksikan. Untuk mengetahui bagaimana Gaya Kepemimpinan Lurah Tondo Di Kecamatan Mantikulore Kota Palu apakah sudah berjalan dengan baik Dari informan kelima diatas dapat disimpulkan bahwa gaya Kepemimpinan Lurah di Kelurahan Tondo Kecamatan Manikulore Kota Palu dalam menjalankan tugas dan fungsinya dalam hal memberikan instruksi kepada aparaturnya dapat dikatakan sudah sesuai harapan

aparaturnya dan masyarakat, tugas-tugas yang diperintahkan dapat dikerjakan sesuai harapan tujuan instansi kelurahan tersebut.

Gaya konsultatif bersifat komunikasi dua arah, pada tahap pertama dalam usaha menetapkan keputusan, pemimpin kerap kali memerlukan bahan pertimbangan, yang mengharuskannya berkonsultasi dengan orang-orang yang dipimpinya yang dinilai mempunyai berbagai bahan informasi yang diperlukan dalam menetapkan keputusan. Tahap berikutnya konsultasi dari pimpinan pada orang-orang yang dipimpin dapat dilakukan setelah keputusan ditetapkan dan sedang dalam pelaksanaan. Konsultasi dimaksudkan memperoleh masukan berupa umpan balik (*feed back*) untuk memperbaiki dan menyempurnakan keputusan-keputusan yang telah ditetapkan dan dilaksanakan. Dengan menjalankan fungsi konsultatif dapat diharapkan keputusan-keputusan pemimpin, akan mendapat dukungan dan lebih mudah menginstruksikannya, sehingga kepemimpinan berlangsung efektif.

Disebut Gaya Partisipasi yaitu dalam menjalankan fungsi ini, pemimpin (Lurah) berusaha mengaktifkan orang-orang yang dipimpinya (aparaturnya), baik dalam keikutsertaan mengambil keputusan maupun dalam

melaksanakannya. Partisipasi tidak berarti bebas berbuat semaunya, tetapi dilakukan secara terkendali dan terarah berupa kerjasama dengan tidak mencampuri atau mengambil tugas pokok orang lain, keikutsertaan pemimpin (Lurah) harus tetap dalam fungsi sebagai pemimpin dan bukan pelaksana.

Berdasarkan hasil wawancara dari kelima informan diatas tentang partisipasi menunjukkan bahwa bapak Lurah Di Kelurahan Tondo Kecamatan Mantikulore Kota Palu dan perangkatnya lebih mengutamakan duduk bersama-sama mencari solusi pemecahan masalah yang ada pada aparaturnya dalam pelaksanaan tugas sehari-hari. Lurah selalu mendengarkan permasalahan yang dihadapi bawahannya dengan bijaksana.

Gaya Delegasi adalah kepemimpinan yang menyerahkan kepada bawahan (aparatur) sehingga diperoleh kesamaan pendapat mengenai definisi masalah dan kemudian proses pengambilan keputusan diserahkan secara sepenuhnya kepada bawahan, bawahan memiliki pengendalian memutuskan bagaimana cara melaksanakan suatu tugas ini tercakup perilaku hubungan rendah dan perilaku tugas rendah. Untuk mengetahui lebih jauh bagaimana dimensi tipe delegasi yang diulakukan Lurah di Kantor

Kelurahan Tondo Kecamatan Mantikulore Kota Palu apakah sudah berjalan dengan baik sesuai harapan aparaturnya dan masyarakat Kelurahan Tondo.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil pembahasan dengan menggunakan empat indikator tipe kepemimpinan Lurah Tondo Di Kecamatan Mantikulore Kota Palu maka penulis dapat menarik kesimpulan bahwa hasil penelitian yang penulis lakukan di Kantor Kelurahan Tondo Kecamatan Mantikulore Kota Palu melalui observasi dan hasil wawancara langsung dengan kelima informan, dari keempat dimensi/aspek gaya kepemimpinan yaitu Instruksi, Konsultasi, Partisipasi, dan Delegasi. Penulis mengambil kesimpulan bahwa gaya kepemimpinan Lurah Tondo di Kecamatan Mantikulore Kota Palu yang diukur dari keempat indikator tersebut, yang dinilai sudah berjalan dengan baik adalah indikator/dimensi Instruksi, Konsultasi dan Partisipasi, sedangkan dalam indikator/dimensi Delegasi yang hasilnya kurang berjalan dengan baik.

Daftar Pustaka

Buku

- [1] Asep, Ishak dan Hendri Tanjung, 2003, "Manajemen Motivasi". Jakarta: PT.Gramedia.

- [2] Harsey & Blanchard, 2004 *"Introductoin To Educational Administration, Standar, Theories, and Practise"*. Douglas, Fiore
- [3] Kartini, Kartono, 2005 *"Pemimpin Dan Kepemimpinan"*. Jakarta: PT. Rajawali Cipta, Jakarta
- [4] Kartini Kartono. 2010 *"Pemimpin dan Kepemimpinan"* Jakarta:PT. Grafindo Persada
- [5] George R. Terry, 2005, *"Kepemimpinan Dan Perilaku"*. Jakarta:PT.Gramedia Pustaka Utama
- [6] Malayu S.P Hasibuan, 2005. *"Manajemen Sumber Daya Manusia"*. Jakarta:Bumi Aksara.
- [7] M.Karjadi, 1997, *"Kepemimpinan"*. Bogor, Pelita
- [8] Nawawi Hadari, 2003, *"Kepemimpinan Mengefektifkan Organisasi"*. , Yogyakarta: Gajah Mada Press University
- [9] Pasoloang, Harbani, 2007 , *"Teori Administrasi Publik"*. Jakarta: PT. Pembangunan.
- [10] Siagian S P, 1998, *"Teori dan Praktek Kepemimpinan"*. Jakarta : Bina Aksara
- [11] Suradinata, Ermaya. (1997). *"Psikologi Kepegawaian dan Peranan Pimpinan Dalam Motivasi Kerja"*. Bandung: CV Ramadan.
- [12] Sugiyono. 2010. *"Metode Penelitian Pendidikan"*: *Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- [13] Winardi. (1990) *"Kepemimpinan Dalam Manajemen"*. PT. Rineka Cipta, Jakarta
- [14] Zuriah, Nurul. 2009. *"Metodologi Penelitian Sosial dan Pendidikan"*. Jakarta: Bumi Aksara.
- [15] Thoah, Miftah 2013. *"Kepemimpinan Dalam Manajemen"*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Dokumen

- [16] Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 Tentang Pemerintahan Daerah.