

**FUNGSI KEPEMIMPINAN
DI DESA TERATAI KECAMATAN MARISA
KABUPATEN POHUWATO**

SKRIPSI

Oleh

**RIFAL ISMAIL
S.2118117**



**PROGRAM SARJANA
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS ICHSAN GORONTALO
2022**

HALAMAN PEGESAHAN KOMISI PEMBIMBING

**FUNGSI KEPEMIMPINAN
DI DESA TERATAI KECAMATAN MARISA
KABUPATEN POHUWATO**

Oleh

**RIFAL ISMAIL
S.2118117**

SKRIPSI

Untuk memenuhi salah satu syarat ujian
Guna memperoleh gelar kesarjanaan
Pada tanggal2022

PEMBIMBING I



**H.Umar Sune, S.Sos., M.Si
NIDN : 0902076801**

PEMBIMBING II



**Hasman Umari, S.IP., M.Si
NIDN : 0923038902**

Mengetahui ;

**Ketua Jurusan Ilmu Pemerintahan
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik**



**Darnawaty Abd. Razak, S.IP., M.PA
NIDN: 0924.0767.0**

HALAMAN PEGESAHAN KOMISI PENGUJI

FUNGSI KEPEMIMPINAN DI DESA TERATAI KECAMATAN MARISA KABUPATEN POHUWATO

Oleh

RIFAL ISMAIL
S.2118117

Telah memenuhi syarat dan dipertahankan pada Komisi Penguji Ujian Akhir
Pada tanggal,2022

Komisi Penguji ;

1. H. Umar Sune, S.Sos., M.Si
2. Hasman Umuri, S.IP., M.Si
3. Dr.Hj.Gretty Sy.Saleh, S.IP., M.Si
4. Edy Sijaya, S.IP., M.Si
5. Aprilani Parengring, S.IP., M.AP

1.....
2.....
3.....
4.....
5.....

MENGETAHUI

Dekan,
Fakultas Sospol

Arman, S.Sos.,M.Si
NIDN:0913.0786'02

Ketua Program Studi
Ilmu Pemerintahan

Harmanaty Abd. Razak, S.IP., M.AP
NIDN:0924.0767.01

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa:

Karya tulis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk memperoleh gelar akademik (sarjana) baik di Universitas ichsan Gorontalo maupun di perguruan tinggi lainnya.

Karya tulis ini adalah murni gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan tim pembimbing.

Dalam karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dicantumkan sebagai acuan dalam naskah ini dengan disebutkan nama dan dicantumkan dalam daftar pustaka

Pernyataan ini saya buat dengan sungguh-sungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidak benaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sangsi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh karena karya tulis ini, serta sangsi lainnya sesuai norma yang berlaku diperguruan tinggi ini

Gorontalo,.....2022

Yang membuat pernyataan



Rifal Ismail

Nim : S.2118117

ABSTRACT

Rifal Ismail, S.2118117, Village Head Leadership Function in Teratrai

Village Marisa District Pohuwato

The purpose of this study is to find out the Leadership Function of the Village Head in Teratrai Village of Marisa District of Pohuwato District. This research was carried out for approximately 2 months. This type of research author chooses a type of descriptive research with a qualitative approach, which is research that aims to provide an overview of the application of the principle of good governance in The Lotus Village of Marisa District of Pohuwato Regency. Informants as many as 13 informants consisting of the village head and the device 11 people and the community 2 people.

Research Results: 1) Instructive Function, Lotus Village Head has been shown through communication that has been built with the apparatus intensely so that this function takes place well, where the Village Head as the person in charge of the implementation of government in charge of the implementation of government communicates intensely with all the apparatus in the Village, through the implementation of the duties and functions of each apparatus. This function has been applied in mobilizing and motivating the apparatus and all elements related to the purpose of improving services in the government environment in Lotus Village. 2). Consultative Function, Implementation of the consultative function of the Lotus Village Head has been carried out well by the Village Head with all elements and apparatus as implementers of government administration in Lotus village. The function of consultation is a function that should be carried out by a leader such as the Village Head before making a decision should be consulted first with the elements related to the ...

3) Participation Function, Leadership of Lotus Village Head can be described through the participation function that in leading and carrying out the election in Lotus Village trying to involve people actively in the administration of government. The people in question are village officials who become co-workers in the Lotus village government organization. The apparatus is involved in every policy taken through the contribution of thoughts, ideas and direct involvement in the implementation of village government. Exchanging information in each policy carried out jointly. 4) Delegation Function, the Village Head performs this function in accordance with the expectations of all elements in the village. The ability of the Lotus Village Chief in delegating tasks through is reflecting the ability to give confidence to subordinates in this case the village apparatus in carrying out tasks that are in accordance with the ability of the apparatus, so that this delegation can be on the road. 5). Lotus Village Head Control Function carries it out through the provision of work responsibilities to the village apparatus accompanied by supervision in carrying out the duties and authorities carried out by the Village apparatus.

Keywords: Leadership Function

ABSTRAK

**Rifal Ismail , S.2118117, Fungsi Kepemimpinan Kepala Desa di Desa Teratai
Kecamatan Marisa Kabupaten Pohuwato**

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Fungsi Kepemimpinan Kepala Desa di desa Teratai Kecamatan Marisa kabupaten Pohuwato, Penelitian ini dilaksanakan selama kurang lebih 2 bulan. Jenis penelitian ini penulis memilih jenis penelitian deskriptif dengan pendekatan kualitatif, yaitu penelitian yang bertujuan untuk memberikan gambaran mengenai penerapan prinsip good governance di Desa Teratai Kecamatan Marisa Kabupaten Pohuwato. Informan sebanyak 13 orang informan yang terdiri dari kepala desa dan perangkatnya 11 orang dan masyarakat 2 orang.

Hasil Penelitian: 1) Fungsi Instruktif, Kepala Desa Teratai telah ditunjukkan melalui komunikasi yang telah dibangun bersama aparat secara intens sehingga fungsi ini berlangsung dengan baik, dimana Kepala Desa sebagai penanggung jawab pelaksanaan penyelenggaraan pemerintahan berkomunikasi secara intens dengan seluruh aparat di Desa, melalui pelaksanaan tugas dan fungsi masing-masing aparat. 2). Fungsi Konsultatif, Pelaksanaan fungsi konsultatif Kepala Desa Teratai telah dilaksanakan secara baik oleh Kepala Desa dengan seluruh unsur maupun aparat sebagai pelaksana penyelenggaraan pemerintahan di desa Teratai. Fungsi konsultasi merupakan Fungsi yang patut dilaksanakan oleh seorang pimpinan seperti Kepala Desa sebelum mengambil suatu keputusan seharusnya di konsultasikan dulu dengan unsur-unsur terkait dengan hal yang akan di tentukan sehingga akan diperoleh masukan sehingga keputusan akan mendapatkan dukungan dan dengan mudah kepala desa menginstruksikan sehingga Dalam menjalankan fungsi partisipasi pemimpin berusaha mengaktifkan orang-orang yang dipimpinnya. 3) Fungsi Partisipasi, Kepemimpinan Kepala Desa Teratai dapat di gambarkan melalui fungsi partisipasi bahwa dalam memimpin serta menjalankan pemerintahan di Desa Teratai berusaha melibatkan orang-orang secara aktif dalam penyelenggaraan pemerintahan. Orang-orang yang dimaksud adalah aparat desa yang menjadi teman kerja dalam organisasi pemerintahan desa Teratai. Aparat dilibatkan dalam setiap kebijakan yang di ambil melalui sumbangsi pemikiran. 4) Fungsi Delegasi, Kepala Desa melakukan fungsi ini sesuai dengan harapan dari seluruh unsur yang ada di desa. Kemampuan Kepala Desa Teratai dalam mendelegasikan tugas melalui adalah mencerminkan kemampuan dalam memberikan kepercayaan kepada bawahan dalam hal ini aparat desa dalam menjalankan tugas yang sesuai dengan kemampuan yang dimiliki aparat. 5). Fungsi Pengendalian Kepala Desa Teratai menjalankannya melalui pemberian tanggung jawab kerja kepada aparat desa yang disertai dengan pengawasan dalam menjalankan tugas dan wewenang yang dilaksanakan oleh aparat Desa.

Kata Kunci : Fungsi Kepemimpinan

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO

“ Ingatlah Allah saat hidup tak berjalan sesuai keinginanmu.
Allah pasti punya jalan yang lebih baik untukmu.”

“Jangan ingat lelahnya belajar, tapi ingat buah manisnya yang
bisa dipetik kelak ketika sukses. ”

PERSEMBAHAN

Karya ini kupersembahkan sebagai tanda bhaktiku kepada:

1. Ibunda tercinta (Asni Rupu) dan Ayahanda (Yunan Ismail) yang telah bersusah payah mendidikku, membiayai semua kebutuhan dari aku kecil hingga sampai saat ini, bagiku mereka adalah segalanya.
2. Kakak Iparku tercinta (Fitri Hakim) bersama suami (Fehmi) yang turut membantu keberhasilan studiku, kapanpun mereka tak pernah kulupakan.
3. Kakak dan keponakanku yang selalu jadi kebanggaanku dalam mengarungi hidup ini.
4. Istriku tercinta (Rohana Hakim) yang tak pernah menyerah setia mendampingiku dalam dalam suka dan duka.

**ALMAMTERKU TERCINTA
TEMPAT AKU MENIMBA ILMU
UNIVERSITAS ICHSAN GORONTALO**

KATA PENGANTAR

Segala puji patut dipanjatkan ke hadirat Tuhan Yang Maha Esa, karena atas izin dan kuasa-Nyalah penulis beroleh kekuatan dan kesehatan dalam menyelesaikan Skripsi ini, untuk memenuhi syarat memperoleh gelar sarjana pada Jurusan Ilmu Pemerintahan Program Studi Ilmu Pemerintahan Universitas Ichsan Gorontalo.

Tidak sedikit hambatan dan tantangan yang dialami dalam penulisan Skripsi ini, namun berkat ketekunan, semuanya dapat diatasi dan oleh karena itu dengan segala kerendahan hati, penulis menyampaikan terima kasih yang sedalam-dalamnya dan penghargaan setinggi-tingginya kepada :

1. Bapak Moh. Ichsan Gaffar, SE,.M.Ak, Selaku Ketua Yayasan Pengembangan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi Ichsan Gorontalo
2. Bapak Dr. Abdul Gaffar La Tjokke, M.Si selaku Rektor Universitas Ichsan Gorontalo
3. Bapak Dr. Arman, M.Si selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universita Ichsan Gorontalo
4. Bapak H.Umar Sune, S.Sos,.M.Si selaku Pembimbing I yang telah banyak memberikan arahan, dukungan dan nasehat selama penulisan Skripsi ini
5. Bapak Hasman Umuri, S.IP..M.Si, selaku Pembimbing II yang dengan sabar memberikan kontribusi pikiran kepada peneliti sehingga selesainya Skripsi ini.
6. Seluruh Staf Dosen dan Pegawai di lingkungan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Ichsan Gorontalo yang telah banyak membantu dalam penyelesaian studi.

7. Kedua Orang Tuaku yang selalu memberi dorongan untuk secepatnya menyelesaikan studiku. .

Akhirnya, menyadari akan keterbatasan dari kekurangan yang ada dalam Usulan Penelitian ini, maka kritik dan saran yang sifatnya konstruktif sangat diharapkan. Semoga Tuhan Yang Maha Esa meridhoi segala aktivitas kita. Amien.

Gorontalo,2022

Penulis,

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL

HALAMAN PENGESAHAN PEMBIMBINGi

HALAMAN PENGESAHAN KOMISI PENGUJI..... ii

PERNYATAAN iii

ABSTRACT iv

ABSTRAK..... v

MOTTO DAN PERSEMBAHAN vi

KATA PENGANTAR..... vii

DAFTAR ISI ix

DAFTAR GAMBAR..... xii

DAFTAR TABEL xiii

DAFTAR LAMPIRAN xiv

BAB I PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah 1

1.2. Rumusan Masalah 5

1.3. Maksud dan Tujuan Penelitian 5

1.3.1. Maksud Peneitian..... 5

1.3.2. Tujuan Penelitian 5

1.4. Manfaat Penelitian 5

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Kepemimpinan 7

2.2. Teori Kepemimpinan 11

2.3. Fungsi Kepemimpinan.....	14
2.4. Motivasi Kerja	17
2.5. Tujuan Pemberian Motivasi Kerja dan Kebutuhan Manusia	20
2.6. Kerangka Pikir	22

BAB III METODE PENELITIAN

3.1. Obyek Penelitian	23
3.2. Desain Penelitian	23
3.3. Operasionalisasi Variabel	24
3.4. Informan Penelitian	25
3.5. Jenis dan Sumber Data.....	26
3.6. Teknik Pengumpulan Data.....	26
3.7. Teknik Analisis Data	27

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Gambaran Umum Lokasi Penelitian.....	29
4.1.1. Sejarah Desa Teratai Kec. Marisa Kab.Pohuwato.....	29
4.1.2. Sejarah Pembangunan Desa	30
4.1.3. Visi Misi Pemerintah Desa Teratai.....	32
4.1.4. Tugas dan Fungsi Pemerintahan Desa	35
4.2. Hasil Penelitian.....	44
4.3. Pembahasan.....	59

BAB V PENUTUP

5.1. Kesimpulan	68
5.1.1. Fungsi Instruktif	68

5.1.2. Fungsi Konsultatif	69
5.1.3. Fungsi Partisipasi	70
5.1.4. Fungsi Delegasi	70
5.1.5. Fungsi Pengendalian	70
5.2. Saran	71

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 : Kerangka Pikir.....	24
Gambar 4.1 : Struktur Organisasi Pemerintah Desa Teratai	43

DAFTAR TABEL

Tabel 4.1	: Pembangunan Desa Teratai.....	29
Tabel 4.2	: Periode kepemimpinan Pemerintahan Desa Teratai	31
Tabel 4.3	: Tujuan dan Sasaran.....	33

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 : Pedoman Wawancara

Lampiran 2 : Dokumentasi Penelitian

Lampiran 3 : Rekomendasi Penelitian

Lampiran 4 : Surat Rekomendasi Bebas Plagiasi

Lampiran 5 : Similarity Hasil turnitin

Lampiran 6 : Daftar Riwayat Hidup

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Apabila ditinjau dari sudut prinsip yang sangat mendasar, Pegawai Negeri Sipil sebagai sebuah organisasi merupakan pelayanan publik. Sebagai salah satu alat negara, Pegawai Negeri Sipil masuk kepada jejaring birokrasi. Organisasi dan birokrasi sangat erat kaitannya. Dengan demikian, salah satu indikator untuk mengukur kinerja birokrasi pemerintahan dapat dilihat dari kinerja individu pegawai dalam organisasi birokrasi yang bersangkutan.

Keberhasilan suatu organisasi sangatlah ditentukan oleh pegawai dalam menjalankan tugas sehari-hari. Apabila dianalisis secara mendalam, setiap orang mempunyai watak yang berbeda dan dapat dipastikan bahwa setiap orang mempunyai keinginan, harapan, cita-cita dan impian yang sangat diharapkan terwujud. Oleh karena itu sangatlah penting memahami perilaku manusia, baik yang ada di dalam organisasi maupun di luar organisasi. Perilaku seseorang pada hakikatnya berorientasi pada tujuan dalam pengertian bahwa, perilaku itu pada umumnya dirangsang oleh keinginan untuk mencapai satu atau beberapa tujuan. Selanjutnya perilaku seseorang itu dapat dikaji sebagai saling interaksi atau ketergantungan beberapa unsur yang merupakan satu lingkungan unsur-unsur itu secara pokok terdiri dari motivasi dan tujuan. (Siagian, 2008:15).

Pegawai sebagai individu tentunya memiliki harapan, kebutuhan, minat dan potensi diri. Manusia mempunyai kebutuhan yang beraneka ragam, baik jenis

maupun tingkatannya. Makin luas pandangan dan wawasannya semakin banyak kebutuhan yang tidak terhingga. Kebutuhan manusia bertambah dari waktu ke waktu dan selalu berusaha dengan segala kemampuannya untuk memuaskan kebutuhan tersebut. Manusia sebagai makhluk individu maupun sebagai makhluk sosial mempunyai berbagai macam kebutuhan, baik kebutuhan material (kebendaan) maupun non material.

Kebutuhan-kebutuhan atau dorongan-dorongan tersebut memotivasi orang untuk berbuat atau bertindak laku, di mana perilaku seorang pegawai biasanya diwarnai oleh hakekat untuk mencapai tujuan, meskipun yang bersangkutan tidak selalu sadar ada kaitan antara perilakunya dengan tujuannya. Olehnya itu, pemberian motivasi secara intensif sangat diperlukan di dalam pembinaan pegawai, serta merupakan sarana yang dapat diandalkan untuk meningkatkan kesadaran akan pengabdian mereka. Tentunya dalam pemberian motivasi tersebut tidak terlepas dari kebutuhan-kebutuhan dan kepentingan-kepentingan pegawai tersebut, yang merupakan kekuatan pendorong bagi mereka dalam menyelenggarakan kegiatan-kegiatan dalam organisasi di mana mereka berada.

Aparat Desa sebagai penyelenggara pemerintahan dan pembangunan dalam rangka pencapaian tujuan nasional, perlu dibina dengan sebaik-baiknya melalui sistem karier maupun sistem prestasi kerja. Pemberian motivasi sebagai salah satu upaya pembinaan pegawai aparat desa, merupakan salah satu cara untuk memberikan dorongan kepada aparat desa untuk meningkatkan kemampuannya, agar dapat diharapkan dapat melaksanakan semua tugas yang dibebankan kepadanya berjalan dengan baik dan lancar.

Walaupun demikian, sampai saat ini dari hasil pengamatan penulis, motivasi kerja pegawai di Desa Teratai Kecamatan Marisa Kabupaten Pohuwato masih cukup memprihatinkan. Hal ini dapat dilihat dari pekerjaan yang semestinya dapat diselesaikan beberapa menit saja, dalam kenyataannya harus di selesaikan sampai dua hari bahkan lebih, masih ada sebagian pegawai yang terlambat masuk kantor yang menunjukkan kurang adanya dorongan untuk disiplin pada waktu kerja, ada sebagian pegawai yang cepat kehabisan pekerjaan sehingga waktu yang tersisa digunakan untuk melakukan pekerjaan yang tidak ada hubungannya dengan bidang tugasnya, serta kurang ada keinginan yang kuat untuk meningkatkan kemampuan kerjanya.

Permasalahan motivasi kerja pegawai tersebut, tentunya tidak lepas dari fungsi kepemimpinan diorganisasi Desa Teratai Kecamatan Marisa Kabupaten Pohuwato, sebagaimana dikatakan oleh Kartono (2008 : 93) bahwa fungsi kepemimpinan ialah memandu, menuntun, membimbing, membangun, memberi ataumembangun motivasi-motivasi kerja, mengemudikan organisasi, menjalin jaringan-jaringan komunikasi yang baik memberikan supervise/pengawasan yang efisien, dan membawa para pengikutnya kepada sasaran yang ingin dituju, sesuai dengan ketentuan waktu perencanaan.

Motivasi merupakan kesediaan mengeluarkan tingkat upaya tinggi ke arah tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi kebutuhan individual. Unsur upaya merupakan ukuran intensitas. Bila seseorang termotivasi, ia akan mencoba kuat. Tujuan organisasi adalah upaya yang

seharusnya. Kebutuhan sesuatu keadaan internal yang menyebabkan hasil tertentu tampak menarik.

Apabila dalam suatu organisasi, seorang pimpinan dapat memberikan motivasi secara baik kepada para pegawainya, maka pekerjaan yang diberikan dapat terlaksana dengan hasil yang memuaskan dan efektif, sehingga mencapai tujuan yang diinginkan. Kemampuan untuk memotivasi bawahan adalah merupakan keterampilan manajerial yang perlu dikuasai oleh setiap pimpinan organisasi. Dengan memahami peranan penting motivasi, pimpinan akan dapat mengembangkan perilaku kerja bawahannya secara positif sehingga mampu menunjukkan prestasi kerja untuk kepentingan organisasi di samping meningkatkan kepuasan kerja pribadinya.

Kepemimpinan merupakan proses atau rangkaian kegiatan yang saling berhubungan satu dengan yang lain, meskipun tidak mengikuti rangkaian yang sistematis. Rangkaian itu berisi kegiatan menggerakkan, membimbing dan mengarahkan serta mengawasi orang lain dalam berbuat sesuatu, baik secara perseorangan maupun bersama-sama. Seluruh kegiatan itu dapat sebagai usaha mempengaruhi perasaan, pikiran, dan tingkah laku orang lain kearah pencapaian suatu tujuan.

Oleh karena itu kepemimpinan juga merupakan suatu proses interaksi antar seseorang (pemimpin) dengan sekelompok orang lain, yang menyebabkan orang seorang atau kelompok berbuat sesuatu yang sesuai dengan kehendak pemimpin. Pemimpin yang membuat keputusan dengan memperhatikan situasi sosial

kelompok/organisasinya, akan dirasakan sebagai keputusan bersama yang menjadi tanggung jawab bersama pula dalam melaksanakannya.

Dari uraian permasalahan tersebut, penulis berkeinginan untuk mengkaji lebih dalam lagi menyangkut fungsi kepemimpinan dalam suatu birokrasi dan motivasi kerja pegawai melalui sebuah penelitian dengan judul Fungsi Kepemimpinan Di Desa Teratai Kecamatan Marisa Kabupaten Pohuwato.

1.2 Rumusan Masalah

Rumusan masalah yang diteliti adalah Bagaimana Fungsi Kepemimpinan di Desa Teratai Kecamatan Marisa Kabupaten Pohuwato?

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

1.3.1 Maksud Penelitian

Adapun maksud diadakannya penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar Fungsi Kepemimpinan di Desa Teratai Kecamatan Marisa Kabupaten Pohuwato.

1.3.2 Tujuan Penelitian

Dari perumusan masalah tersebut di atas, tujuan penelitian yang akan dilaksanakan adalah: Untuk mengetahui Bagaimana Fungsi Kepemimpinan di Desa Teratai Kecamatan Marisa Kabupaten Pohuwato.

1.4 Manfaat Penelitian

Dari penelitian ini diharapkan akan diperoleh beberapa manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat praktis

Bagi pimpinan di Desa Teratai Kecamatan Marisa Kabupaten Pohuwato, penelitian ini penting karena dapat dijadikan sebagai masukan untuk menerapkan fungsi kepemimpinan dalam upaya untuk meningkatkan kinerja pegawainya.

2. Manfaat teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan referensi tambahan untuk penelitian lebih lanjut dan sumbangan pemikiran untuk Universitas Ichsan Gorontalo.

3. Manfaat peneliti

Diharapkan dalam penelitian ini penulis dapat menerapkan teori-teori yang telah ditempuh selama kuliah, sekaligus mendapat pengetahuan dan informasi mengenai arti penting tentang fungsi kepemimpinan

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kepemimpinan

Suatu organisasi akan berhasil atau bahkan gagal sebagian besar ditentukan oleh kepemimpinan. Suatu ungkapan mulia yang mengatakan bahwa pemimpinlah yang bertanggung jawab atas kegagalan pelaksanaan suatu pekerjaan, merupakan ungkapan yang mendudukan posisi pemimpin dalam suatu organisasi pada posisi yang terpenting.

Menurut Syafi'ie (2008 : 1) secara etimologi kepemimpinan dapat diartikan sebagai berikut :

- a. Berasal dari kata "pimpin" berarti bimbingan atau tuntun, dengan begitu di dalamnya ada dua pihak yaitu yang dipimpin (umat) dan yang memimpin (imam).
- b. Setelah ditambah awalan "pe-" menjadi "pemimpin" berarti orang yang mempengaruhi pihak lain melalui proses kewibawaan komunikasi sehingga orang lain tersebut bertindak sesuatu dalam mencapai tujuan tertentu.
- c. Apabila ditambah akhiran "-an" menjadi "pimpinan" artinya orang yang mengepalai. Antara pemimpin dengan pimpinan dapat dibedakan, yaitu pimpinan (kepala) cenderung lebih otokratis, sedangkan pemimpin (ketua) cenderung lebih demokratis.
- d. Setelah dilengkapi dengan awalan "ke-" menjadi "kepemimpinan" berarti kemampuan dan kepribadian seseorang dalam mempengaruhi serta membujuk pihak lain agar melakukan tindakan pencapaian tujuan bersama, sehingga dengan demikian yang bersangkutan menjadi awal struktur dan pusat proses kelompok.

Kartono (2008 : 2) mengatakan bahwa dalam kepemimpinan terdapat hubungan antar manusia, yaitu hubungan mempengaruhi (dari pemimpin) dan hubungan kepatuhan-

ketaatan para pengikut/bawahan karena dipengaruhi oleh kewibawaan pemimpin. Para pengikut terkena pengaruh kekuatan dari pemimpinnya, dan bangkitlah secara spontan rasa ketaatan pada pemimpin.

Kepemimpinan menurut Nawawi dan Hadari (2008 : 11) diartikan sebagai proses pemberian motivasi agar orang-orang yang dipimpin melakukan kegiatan atau pekerjaan sesuai dengan program yang telah ditetapkan. Kepemimpinan juga berarti usaha mengarahkan, membimbing dan mempengaruhi orang, agar pikiran dan kegiatannya tidak menyimpang dari tugas pokok unit/bidangnya masing-masing.

Dalam keadaan seperti ini inisiatif dan kreativitas tidak menyentuh tujuan dan program organisasi, dan jika masih diisinkan, sentuhannya hanya berkenaan dengan cara melaksanakan program agar tujuan lebih mudah dicapai. Inisiatif dan kreativitas tersebut tetap akan sulit dilakukan bilamana pimpinan unit tidak mendapat pelimpahan wewenang, serta kewajiban untuk melaksanakan kegiatan sesuai dengan yang diinstruksikan.

Menurut Siagian (2007 : 20) kepemimpinan yang efektif adalah kepemimpinan yang mampu menumbuhkan, memelihara dan mengembangkan usaha dan iklim organisasi yang kooperatif dalam kehidupan organisasi.

Dari berbagai definisi yang dikemukakan oleh para ahli di atas, ada beberapa rumusan yang dapat ditarik dari definisi di atas, yakni:

1. Kepemimpinan adalah setiap perbuatan yang dilakukan oleh individu atau kelompok untuk mengkoordinasi dan memberi arah kepada individu atau kelompok yang tergabung di dalam wadah tertentu untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.
2. Aktivitas pemimpin antara lain terjelma dalam bentuk memberi perintah, membimbing dan mempengaruhi kelompok kerja atau orang lain dalam rangka mencapai tujuan tertentu secara efektif dan efisien.

3. Aktivitas pemimpin dapat dilukiskan sebagai seni (*art*) dan bukan ilmu (*science*) untuk mengkoordinasi dan memberikan arah kepada anggota kelompok dalam rangka mencapai suatu tujuan tertentu.
4. Memimpin adalah mengambil inisiatif dalam rangka situasi sosial (bukan perseorangan) untuk membuat prakarsa baru, menentukan prosedur, merancang perbuatan dan segenap kreatifitas lain, dan karena itu pulalah tujuan organisasi akan tercapai.
5. Pimpinan selalu berada dalam situasi sosial, sebab kepemimpinan pada hakikatnya adalah hubungan antara individu dengan individu atau kelompok dengan individu atau kelompok lain. Individu atau kelompok tertentu disebut pimpinan dan individu atau kelompok lain disebut bawahan.
6. Pimpinan tidak memisahkan diri dari kelompoknya. Pimpinan bekerja dengan orang lain, kerja melalui orang lain, atau keduanya.

Menurut Saefullah (2010 : 1) pemimpin (leader) adalah seseorang yang memiliki kemampuan untuk mempengaruhi orang lain agar bisa bekerjasama sesuai dengan rencana demi tercapainya tujuan yang telah ditetapkan. Kemudian Menurut Terry dalam Saefullah (2010 : 6) ada delapan macam kewajiban yang harus dipenuhi oleh seorang pemimpin yang baik, yaitu memiliki:

1. Kekuatan atau energi. Seorang pemimpin harus memiliki kekuatan lahiriah dan rohaniah sehingga mampu bekerja keras dan banyak berpikir untuk memecahkan masalah-masalah yang dihadapi.
2. Penguasaan emosional. Seorang pemimpin harus dapat menguasai perasaannya dan tidak mudah marah dan putus asa.

3. Pengetahuan mengenai hubungan kemanusiaan. Seorang pemimpin harus dapat mengadakan hubungan yang manusiawi dengan bawahannya dan orang-orang lain sehingga mudah mendapatkan bantuan dalam setiap kesulitan yang dihadapinya.
4. Memotivasi dan mendorong diri pribadi, yang mampu menimbulkan semangat, gairah, dan ketekunan dalam bekerja.
5. Memiliki kecakapan berkomunikasi. Kemampuan menyampaikan ide, pendapat serta keinginan dengan baik kepada orang lain, serta dapat dengan mudah mengambil intisari pembicaraan.
6. Mempunyai kecakapan mengajar. Pemimpin yang baik adalah guru yang mampu mengajar dan memberikan teladan dan petunjuk-petunjuk, menerangkan yang belum diketahui dengan gambaran jelas serta memperbaiki yang salah.
7. Mempunyai kecakapan bergaul. Dapat mengetahui sifat dan watak orang lain melalui pergaulan agar dengan mudah dapat memperoleh kesetiaan dan kepercayaan. Sebaliknya bawahan juga bersedia bekerja dengan senang hati dan sukarela untuk mencapai tujuan.
8. Memiliki kemampuan teknis kepemimpinan. Mengetahui asas dan tujuan organisasi. Mampu merencanakan, mengorganisasi, mendelegasikan wewenang, mengambil keputusan, mengawasi, dan lain-lain untuk tercapainya tujuan. Seorang pemimpin harus menguasai baik kemampuan managerial maupun kemampuan teknis dalam bidang usaha yang dipimpinnya.

Reuter dalam Sutarto (2006 : 12) mengatakan bahwa kepemimpinan adalah suatu kemampuan untuk mengajak atau mengarahkan orang-orang tanpa memakai perbawa atau kekuatan formal jabatan atau keadaan luar. Dan Freeman dan Taylor dalam Sutarto (2006 : 13) kepemimpinan adalah kemampuan untuk menciptakan kegiatan kelompok

mencapai tujuan organisasi dengan efektivitas maksimum dan kerjasama dari tiap-tiap individu.

Dari pendapat ahli di atas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan ialah kemampuan pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya (pegawai) agar bisa bekerjasama sesuai dengan rencana demi tercapainya tujuan yang telah ditetapkan

2.2 Teori Kepemimpinan

Teori yang paling mutakhir menurut Thoha (2007 : 31) untuk melihat kepemimpinan lewat perilaku organisasi. Orientasi perilaku ini mencoba untuk mengetengahkan pendekatan yang bersifat *social learning* pada kepemimpinan. Teori ini menekankan bahwa terdapat faktor penentu yang timbal balik dalam kepemimpinan. Faktor penentu itu ialah pemimpin itu sendiri, situasi lingkungannya, dan perilaku pemimpin itu sendiri. Tiga faktor penentu itu merupakan dasar dari teori kepemimpinan yang diajukan oleh peneliti organisasi.

1. Teori Sifat (*Traits Theory*)

Analisis ilmiah tentang kepemimpinan dimulai dengan memusatkan perhatian pada pemimpin itu sendiri. Pertanyaan penting yang coba dijawab oleh pendekatan teoritis ialah apakah sifat-sifat yang membuat seseorang tersebut disebut sebagai pemimpin.

Keith Davis dalam Thoha (2007 : 33) merumuskan empat sifat umum yang tampaknya mempunyai pengaruh terhadap keberhasilan kepemimpinan organisasi.

- a. Kecerdasan, hasil penelitian pada umumnya membuktikan bahwa pemimpin mempunyai tingkat kecerdasan yang lebih tinggi dibandingkan dengan yang dipimpin, namun demikian yang sangat menarik dari penelitian ini pemimpin tidak melampaui terlalu banyak dari kecerdasan pengikutnya.
- b. Kedewasaan dan keleluasaan hubungan sosial. Pemimpin cenderung menjadi matang dan mempunyai emosi yang stabil, karena mempunyai perhatian yang luas

terhadap aktifitas-aktifitas sosial. Dia mempunyai keinginan menghargai dan dihargai.

- c. Motivasi diri dan dorongan berprestasi, para pemimpin secara relatif mempunyai dorongan motivasi yang kuat untuk berprestasi, mereka bekerja berusaha mendapatkan penghargaan yang intrinsik dari pada yang ekstrinsik.
- d. Sikap-sikap hubungan kemanusiaan, pemimpin-pemimpin yang berhasil mau mengakui harga diri dan kehormatan para pengikutnya dan mampu berpihak kepadanya. Dalam istilah penelitian Ohio pemimpin mempunyai perhatian, dan kalau mengikuti istilah Michigan, pemimpin berorientasi pada karyawan bukannya pada produksi.

2. Teori Kelompok

Teori kelompok dalam kepemimpinan ini memiliki dasar perkembangan yang berakar pada psikologi sosial. Teori pertukaran yang klasik membantunya sebagai suatu dasar yang penting bagi pendekatan teori kelompok. Teori kelompok beranggapan bahwa, supaya kelompok bisa mencapai tujuan-tujuannya harus terdapat suatu pertukaran yang positif diantara pemimpin dan pengikutnya.

Kepemimpinan yang ditekankan pada adanya suatu proses pertukaran antar kepemimpinan dan pengikutnya ini, melibatkan pula konsep-konsep sosiologis tentang keinginan-keinginan mengembangkan peranan. Penemuan Grenee dalam Thoha (2007 : 289) menyatakan bahwa ketika para bawahan tidak melaksanakan pekerjaan secara baik, maka pemimpin cenderung menekankan pada struktur pengambilan inisiatif. Tetapi ketika para bawahan dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik maka pemimpin menaikkan penekanan pada pemberian perhatian.

3. Teori Situasional dan Model Kontijensi

Dimulai sekitar tahun 1940-an ahli-ahli psikologi sosial memulai meneliti beberapa variabel situasional yang mempunyai pengaruh terhadap peranan kepemimpinan, kecakapan dan perilakunya, berikut pelaksanaan kerja dan kepuasan para pengikutnya. Berbagai variabel situasional diidentifikasi tetapi tidak semua ditarik oleh teori situasional ini. Fiedler mengembangkan suatu teknik yang unik untuk mengatur gaya kepemimpinan. Pengukuran ini diciptakan dengan memberikan suatu skor yang dapat menunjukkan suatu kesamaan diantara keberlawanan dan teman kerja yang paling sedikit disukai. Dua pengukuran yang digunakan saling bergantian dan ada hubungan dengan gaya kepemimpinan dapat diterangkan sebagai berikut.

- a. Hubungan kemanusiaan atau gaya yang lunak dihubungkan pemimpin yang tidak melihat perbedaan besar diantara teman kerja yang paling banyak dan paling sedikit disukai atau memberikan suatu gambaran yang relatif menyenangkan kepada teman kerja yang paling sedikit disenangi.
- b. Gaya yang berorientasi tugas dihubungkan dengan pemimpin yang melihat suatu perbedaan besar diantara teman kerja yang paling banyak dan paling sedikit disenangi dan memberikan suatu gambaran yang paling tidak menyenangkan pada teman kerja yang paling sedikit disukai.

Fiedler mengembangkan suatu model yang dinamakan model kontijensi kepemimpinan yang efektif. Model ini berisikan tentang hubungan antara gaya kepemimpinan dengan situasi yang menyenangkan, adapun situasi yang menyenangkan tersebut diterangkan oleh Fiedler sebagai berikut:

- 1) Hubungan pemimpin-anggota, hal ini merupakan variabel yang paling penting didalam menentukan situasi yang menyenangkan tersebut.
- 2) Derajat dari struktur tugas, dimensi ini merupakan masukan yang amat penting kedua dalam menentukan situasi yang menyenangkan.

3) Posisi kekuasaan pemimpin yang dicapai lewat otoritas formal. Dimensi ini merupakan dimensi yang amat penting ketiga didalam situasi yang menyenangkan.

4. Teori Jalan Kecil-Tujuan (*Path Goal Theory*)

Teori *Path Goal* berusaha untuk menjelaskan pengaruh perilaku pemimpin terhadap motivasi kepuasan dan pelaksanaan pekerjaan bawahannya. Teori *Path Goal* Versi *House* memasukkan empat tipe atau gaya utama kepemimpinan seperti kepemimpinan direktif, kepemimpinan supportif, kepemimpinan partisipatif, kepemimpinan berorientasi partisipasi. Menurut teori *Path Goal* ini macam-macam gaya tersebut dapat terjadi dan digunakan oleh pemimpin yang sama dalam situasi yang berbeda.

Dengan menggunakan salah satu dari empat teori di atas dan dengan memperhitungkan faktor-faktor seperti yang telah diuraikan, maka pemimpin berusaha mempengaruhi persepsi bawahannya dan memotivasikannya, dengan cara mengarahkan mereka pada kejelasan tugas-tugasnya, pencapaian tujuan, kepuasan kerja, dan pelaksanaan kerja yang efektif.

2.3 Fungsi Kepemimpinan

Fungsi kepemimpinan berhubungan dengan situasi sosial dalam kehidupan kelompok/organisasi dimana fungsi kepemimpinan harus diwujudkan dalam interaksi antar individu. Menurut Rivai (2009:34) secara operasional fungsi pokok kepemimpinan dapat dibedakan sebagai berikut:

1. Fungsi instruktif

Fungsi ini bersifat komunikasi satu arah. Pemimpin sebagai komunikator merupakan pihak yang menentukan apa, bagaimana, bilamana dan dimana perintah itu dikerjakan agar keputusan dapat dilaksanakan secara efektif. Kepemimpinan yang efektif memerlukan kemampuan untuk menggerakkan dan memotivasi orang lain agar mau melaksanakan perintah

2. Fungsi konsultatif

Fungsi ini bersifat komunikasi dua arah. Pada tahap pertama dalam usaha menetapkan keputusan, pemimpin kerap kali memerlukan bahan pertimbangan yang mengharuskannya berkonsultasi dengan orang-orang yang dipimpinnya 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 dalam pelaksanaan. Konsultasi ini dimaksudkan untuk memperoleh masukan berupa umpan balik (feedback) untuk memperbaiki dan menyempurnakan keputusan-keputusan yang telah ditetapkan dan dilaksanakan. Dengan menjalankan fungsi konsultatif dapat diharapkan keputusan-keputusan pimpinan, akan mendapat dukungan dan lebih mudah menginstruksikannya sehingga kepemimpinan berlangsung efektif.

3. Fungsi partisipasi

Dalam menjalankan fungsi ini pemimpin berusaha mengaktifkan orang-orang yang dipimpinnya, 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 harus tetap dalam fungsi sebagai pemimpin dan bukan pelaksana.

4. Fungsi delegasi

Fungsi ini dilaksanakan dengan memberikan pelimpahan wewenang membuat atau menetapkan keputusan, baik melalui persetujuan maupun tanpa persetujuan dari pimpinan. Fungsi delegasi pada dasarnya berarti kepercayaan. Orang-orang penerima delegasi itu harus diyakini merupakan pembantu pemimpin yang memiliki kesamaan prinsip, persepsi dan aspirasi.

5. Fungsi pengendalian

Fungsi pengendalian bermaksud bahwa kepemimpinan yang sukses/efektif mampu mengatur aktivitas anggotanya secara terarah dan dalam koordinasi yang efektif, sehingga memungkinkan tercapainya tujuan bersama secara maksimal. Fungsi pengendalian ini dapat diwujudkan melalui kegiatan bimbingan, pengarahan, koordinasi, dan pengawasan.

Sedangkan Menurut Sedarmayanti (2010 : 130) fungsi kepemimpinan memiliki dua dimensi: a) dimensi berkenaan dengan tingkat kemampuan mengarahkan dalam tindakan/aktivitas pemimpin; dan b) dimensi berkenaan dengan tingkat dukungan/keterlibatan orang yang dipimpin dalam melaksanakan tugas pokok kelompok/organisasi. Oleh karena itu dapat diasumsikan bahwa efektivitas kepemimpinan yang bersangkutan merupakan suatu hal yang sangat diperlukan yang diharapkan oleh semua pihak yang berkepentingan dalam pencapaian tujuan birokrasi.

Tanpa pimpinan atau bimbingan, hubungan antara individu dengan tujuan birokrasi menjadi lemah. Olehnya itu, pemberian motivasi secara intensif sangat diperlukan di dalam pembinaan pegawai, serta merupakan sarana yang dapat diandalkan untuk meningkatkan kesadaran akan pengabdian mereka. Tentunya dalam pemberian motivasi tersebut tidak terlepas dari kebutuhan-kebutuhan dan kepentingan-kepentingan pegawai tersebut, yang merupakan kekuatan pendorong bagi mereka dalam menyelenggarakan kegiatan-kegiatan dalam organisasi di mana mereka berada.

Mc. Gregor dalam Ridwan (2009 : 261) mengatakan bahwa motivasi kerja merupakan daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela mengarahkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau keterampilan, tenaga dan waktunya untuk menyelesaikan tugas. Dorongan tersebut berupa: a) senang bekerja, b) inisiatif/prakarsa, c) kerjasama, d) tanggung jawab, e) disiplin, dan f) prestasi. Apabila dalam suatu organisasi, seorang pimpinan dapat memberikan motivasi secara baik kepada

para pegawainya, maka pekerjaan yang diberikan dapat terlaksana dengan hasil yang memuaskan dan efektif, sehingga mencapai tujuan yang diinginkan. Kemampuan untuk memotivasi bawahan adalah merupakan keterampilan manajerial yang perlu dikuasai oleh setiap pimpinan organisasi. Dari uraian di atas, penulis dapat menyusun kerangka pemikiran dalam penelitian ini sebagai berikut:

2.4 Motivasi Kerja

Motivasi kerja bagi para pegawai merupakan suatu kebutuhan yang sangat penting bagi pimpinan organisasi untuk mendorong segala potensi yang dimiliki oleh para pegawai dalam bekerja, guna mencapai hasil kerja yang maksimal secara efektif dan efisien.

Robbins dalam Ridwan (2009 : 138) mengemukakan pendapatnya bahwa motivasi kerja didefinisikan sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan-tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi sesuatu kebutuhan individu.

Kemudian menurut Mc. Gregor dalam Ridwan (2009 : 261) mengatakan bahwa motivasi kerja merupakan daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela mengarahkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau keterampilan, tenaga dan waktunya untuk menyelesaikan tugas. Dorongan tersebut berupa:

- a. Senang bekerja
- b. Inisiatif/prakarsa
- c. Kerjasama
- d. Tanggung jawab
- e. Disiplin
- f. Prestasi

Selanjutnya Martoyo (2007 : 181) mengatakan bahwa motivasi adalah proses untuk mencoba mempengaruhi seseorang agar melakukan sesuatu yang kita inginkan. Dengan kata lain adalah dorongan dari luar terhadap seseorang agar mau melaksanakan sesuatu. Dengan “dorongan” (*driving force*) di sini dimaksudkan: desakan yang alami untuk memuaskan kebutuhan-kebutuhan hidup, dan merupakan kecenderungan untuk mempertahankan hidup. Kunci yang terpenting untuk itu tak lain adalah pengertian yang mendalam tentang manusia.

Daft dalam Safaria (2007 : 174) mengatakan bahwa motivasi adalah dorongan yang bersifat internal atau eksternal pada diri individu yang menimbulkan antusiasme dan ketekunan untuk mengejar tujuan-tujuan spesifik. Kemudian Luthans dalam Safaria (2007 : 174) mengatakan bahwa motivasi diartikan sebagai sebuah proses yang dimulai dari adanya kekurangan baik secara fisiologis maupun psikologis yang memunculkan perilaku atau dorongan yang diarahkan untuk mencapai sebuah tujuan spesifik atau insentif.

Menurut Gie dalam Samsudin (2006 : 281) motivasi adalah pekerjaan yang dilakukan oleh manajer dalam memberikan inspirasi, semangat, dan dorongan kepada orang lain, dalam hal ini karyawannya, untuk mengambil tindakan-tindakan tertentu. Pemberian dorongan ini bertujuan untuk menggiatkan orang-orang atau karyawan agar mereka bersemangat dan dapat mencapai hasil yang dikehendaki oleh orang-orang tersebut.

Rumusan lain tentang motivasi diberikan oleh Stephen P Robbins dan Mary Coulter dalam Winardi (2008 : 1) yang mengatakan bahwa “kesediaan untuk melaksanakan upaya tinggi untuk mencapai tujuan-tujuan keorganisasian, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya, untuk memenuhi kebutuhan individual tertentu”. Dan Gray, dkk dalam Winardi (2008 : 2) mengatakan motivasi merupakan hasil sejumlah proses yang bersifat internal atau eksternal bagi seorang individu, yang menyebabkan

timbulnya sikap entusiasme dan persistensi dalam hal melaksanakan kegiatan-kegiatan tertentu”.

Kemudian menurut Winardi (2008 : 3) motivasi merupakan sebuah determinan penting bagi kinerja individual. Jelas kiranya, bahwa ia bukan satu-satunya determinan, karena masih ada variabel-variabel lain yang turut mempengaruhinya:

1. Upaya (kerja) yang dikerahkan
2. Kemampuan orang yang bersangkutan
3. Pengalaman (kerja) sebelumnya

Selanjutnya Winardi (2008:132) mengatakan agar organisasi menjadi efektif, maka organisasi tersebut perlu menangani masalah-masalah motivasional dengan menstimulasi keputusan-keputusan untuk turut serta dengan organisasi yang bersangkutan dan keputusan untuk berproduksi pada tempat kerja. *Pertama*, untuk merangsang orang-orang agar mereka bersedia turut serta dengan perusahaan yang bersangkutan dan tetap berada di sana, maka perusahaan-perusahaan besar di Amerika Serikat menyediakan:

- Rencana-rencana pensiun yang memadai;
- Asuransi jiwa berkelompok;
- Penggantian biaya-biaya pengobatan yang meyakinkan.

Kedua, guna memastikan bahwa para karyawan melaksanakan tugas-tugas untuk apa mereka dipekerjakan, maka para calon-calon karyawan dipilih secara hati-hati guna menentukan apakah kiranya mereka memiliki keterampilan-keterampilan yang diperlukan. Setelah mereka dipekerjakan, maka kinerja mereka secara rutin dinilai. *Ketiga*, di samping kinerja puncak, perusahaan-perusahaan yang menghadapi masalah-masalah baru memerlukan perilaku kreatif dan inovatif dari karyawan mereka. Ada perusahaan di Amerika Serikat yang bergerak dalam bidang pengusahaan hutan dan di samping upaya penebangan pohon-pohon, mereka juga berupaya untuk menggali bahan-

bahan mineral yang ada di tanah mereka, dan mereka melihat kemungkinan-kemungkinan untuk memasuki bidang eksplorasi minyak dan industri petrokimia.

Dari pendapat ahli di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja pada diri pegawai, yang mendorongnya untuk melakukan tindakan-tindakan atau aktivitas-aktivitas dalam mencapai suatu tujuan, termasuk untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhannya.

2.5 Tujuan Pemberian Motivasi Kerja dan Kebutuhan Manusia

Untuk mengetahui bagaimana tujuan daripada motivasi menurut Hasibuan (2008 : 146) sebagai berikut:

- a. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
- b. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan
- c. Mempertahankan kestabilan karyawan
- d. Meningkatkan kedisiplinan karyawan
- e. Meningkatkan pengadaan karyawan
- f. Meningkatkan suasana dan hubungan kerja yang baik
- g. Meningkatkan loyalitas, kreatifitas dan partisipasi karyawan
- h. Meningkatkan kesejahteraan karyawan
- i. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya
- j. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat bahan baku.

Untuk memperjelas hubungan motivasi dengan kebutuhan manusia, Abraham Maslow dalam Siagian (2008 : 146) memberikan suatu teori tentang hierarki kebutuhan manusia yang disebut sebagai urutan kebutuhan yang tidak berujung pangkal (never ending sequence) sebagai berikut: Pada teori tersebut nampak bahwa kebutuhan-

kebutuhan tersusun menurut kekuatannya. Kebutuhan yang paling kuat terdapat pada tingkat bawah, yaitu sebagai berikut:

a. Physiological needs

Tingkat kebutuhan ini merupakan tingkat yang paling dasar dalam jenjang kebutuhan menurut Maslow. Kebutuhan ini dipandang sebagai titik tolak atau dasar dari kebutuhan manusia seperti makan udara, seks, tempat tinggal, dan istirahat. Dengan demikian kebutuhan pada tingkat ini telah mencakup kebutuhan psikologis dan kebutuhan biologis.

b. Safety needs

Perwujudan dari tingkat kebutuhan ini adalah kebutuhan akan perlindungan dari segala macam bahaya atau adanya jaminan keamanan diri, harta dan lingkungan. Dan kebutuhan ini dapat merupakan motivator dalam hal-hal tertentu seperti tindakan-tindakan persetujuan manajemen, perilaku yang menemukan ketidakpastian kelanjutan kerja dan administrasi yang tidak dapat diramalkan.

c. Social needs

Pada tingkat kebutuhan ini seseorang berkeinginan untuk ikut menjadi anggota dan berpartisipasi dalam suatu organisasi, disenangi oleh orang lain, baik dalam pergaulan maupun persahabatan.

d. Esteem need

Tingkat kebutuhan ini nampak pada keyakinan yang kuat pada dirinya sendiri akan keberhasilannya atau kemandiriannya. Kebutuhan akan penghargaan dari orang lain, pujian, sanjungan, tongkat komando, semuanya itu merupakan manifestasi dari kebutuhan akan prestise atau ego maupun penghargaan.

e. Self Actualization needs

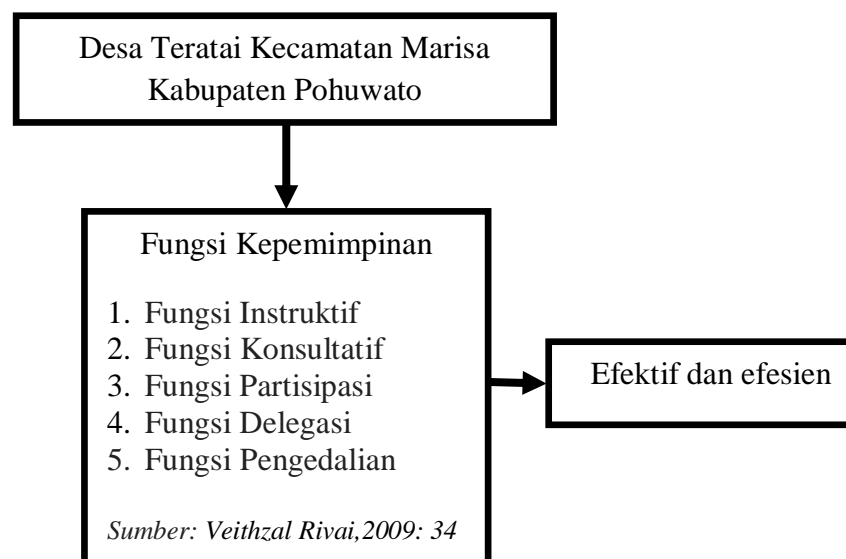
Kebutuhan ini merupakan tingkat kebutuhan yang paling tinggi dalam jenjang kebutuhan menurut Maslow. Dan kebutuhan ini mulai mendominasi perilaku seseorang bila kebutuhan-kebutuhan lainnya telah terpenuhi. Perwujudan dari kebutuhan ini adalah keinginan untuk mengembangkan kapasitas kerja melalui pengembangan pribadinya seperti mengikuti seminar, konferensi, pelatihan, dan mengembangkan diri dan berbuat yang terbaik.

2.6 Kerangka Pikir

Kepemimpinan adalah salah satu faktor organisasi, atau sebagai salah satu fungsi manajemen, oleh karena itu merupakan masalah yang sentral dan strategis. Dalam aspek kehidupan organisasi, kepemimpinan mempunyai fungsi yang sangat penting dan strategis. Fungsi pemimpin dalam suatu birokrasi sangat diperlukan dalam rangka pencapaian tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya didalam suatu organisasi.

Maka untuk melihat fungsi kepemimpinan kepala Desa Teratai Kecamatan Marisa Kabupaten Pohuwato penulis menggunakan fungsi kepemimpinan menurut Veithzal Rivai, 2009 : 34

Gambar 2.1. Bagan kerangka Pikir



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Obyek penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah penulis uraikan di atas, maka yang menjadi obyek dalam penelitian ini adalah Fungsi Kepemimpinan di Desa Teratai Kecamatan Marisa Kabupaten Pohuwato

Adapun waktu yang diperlukan untuk menyelesaikan penelitian ini adalah selama (2) dua bulan.

3.2. Desain penelitian

Dalam melakukan penelitian ini penulis memilih jenis penelitian deskriptif dengan pendekatan kualitatif, yaitu penelitian yang bertujuan untuk memberikan gambaran mengenai Fungsi Kepemimpinan di Desa Teratai Kecamatan Marisa Kabupaten Pohuwato

3.3. Operasionalisasi Variabel

Adapun Operasionalisasi Variabel dalam penelitian ini ialah Fungsi Kepemimpinan di Desa Teratai Kecamatan Marisa Kabupaten Pohuwato Menurut Rivai (2009:34) adalah sebagai berikut:

1. Fungsi instruktif

Fungsi ini bersifat komunikasi satu arah. Pemimpin sebagai komunikator merupakan pihak yang menentukan apa, bagaimana, bilamana dan dimana perintah itu dikerjakan agar keputusan dapat dilaksanakan secara efektif. Kepemimpinan yang efektif memerlukan kemampuan untuk menggerakkan dan memotivasi orang lain agar mau melaksanakan perintah

2. Fungsi konsultatif

Fungsi ini bersifat komunikasi dua arah. Pada tahap pertama dalam usaha menetapkan keputusan, pemimpin kerap kali memerlukan bahan pertimbangan yang mengharuskannya berkonsultasi dengan orang-orang yang dipimpinnya 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 dalam pelaksanaan. Konsultasi ini dimaksudkan untuk memperoleh masukan berupa umpan balik (feedback) untuk memperbaiki dan menyempurnakan keputusan-keputusan yang telah ditetapkan dan dilaksanakan. Dengan menjalankan fungsi konsultatif dapat diharapkan keputusan-keputusan pimpinan, akan mendapat dukungan dan lebih mudah menginstruksikannya sehingga kepemimpinan berlangsung efektif.

3. Fungsi partisipasi

Dalam menjalankan fungsi ini pemimpin berusaha mengaktifkan orang-orang yang dipimpinnya, 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 harus tetap dalam fungsi sebagai pemimpin dan bukan pelaksana.

4. Fungsi delegasi

Fungsi ini dilaksanakan dengan memberikan pelimpahan wewenang membuat atau menetapkan keputusan, baik melalui persetujuan maupun tanpa persetujuan dari pimpinan. Fungsi delegasi pada dasarnya berarti kepercayaan. Orang-orang penerima delegasi itu harus diyakini merupakan pembantu pemimpin yang memiliki kesamaan prinsip, persepsi dan aspirasi.

5. Fungsi pengendalian

Fungsi pengendalian bermaksud bahwa kepemimpinan yang sukses/efektif mampu mengatur aktivitas anggotanya secara terarah dan dalam koordinasi yang efektif, sehingga memungkinkan tercapainya tujuan bersama secara maksimal. Fungsi pengendalian ini dapat diwujudkan melalui kegiatan bimbingan, pengarahan, koordinasi, dan pengawasan.

3.4. Informan Penelitian

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, informan adalah orang yang memberikan informasi atau orang yang menjadi sumber data dalam suatu penelitian (nara sumber). Dalam penelitian ini yang menjadi informan adalah:

- a. Kepala Desa : 1 orang

- b. Sekretaris Desa : 1 orang
- c. Kepala Seksi : 3 Orang
- d. Kepala Urusan : 2 orang
- e. Kepala Dusun : 2 orang
- f. Tokoh Masyarakat : 1 orang
- g. Staf : 3 orang
- Jumlah Informan :13 orang

Penentuan informan dilakukan dengan teknik purposif. Menurut Riduwan (2008:63) *purposive sampling* disebut juga dengan sampling pertimbangan ialah teknik sampling yang digunakan peneliti jika peneliti mempunyai pertimbangan-pertimbangan tertentu di dalam pengambilan sampelnya atau penentuan sampel untuk tujuan tertentu. Penentuan sampel di atas, karena dianggap mereka mengetahui Fungsi Kepemimpinan.

3.5. Sumber data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari dua sumber data sebagai berikut:

1. Data Primer, yaitu data yang diperoleh langsung dari para informan di lokasi penelitian melalui wawancara.
2. Data Sekunder, yaitu data yang sudah ada dan didapatkan di lokasi penelitian yang dapat berupa dokumen-dokumen yang mempunyai hubungan dengan permasalahan yang diteliti, literatur-literatur, dan lain sebagainya.

3.6. Teknik pengumpulan data

Untuk memperoleh data di tempat penelitian, maka digunakan metode sebagai berikut:

- a. Observasi atau pengamatan. yaitu suatu teknik pengumpulan data dengan mengadakan pengamatan langsung pada lokasi penelitian. Menurut Arikunto (2006:156) observasi atau yang disebut pula dengan pengamatan, meliputi kegiatan pemusatan perhatian terhadap sesuatu objek dengan menggunakan seluruh alat indra.
- b. Wawancara. Yaitu suatu metode pengumpulan data dengan melalui tanya jawab kepada informan untuk menggali lebih jauh terhadap permasalahan yang diteliti. Menurut Riduwan (2008:102) wawancara adalah suatu cara pengumpulan data yang digunakan untuk memperoleh informasi langsung dari sumbernya.

3.7. Teknik analisis data

Menurut Sugiyono (2007:91) analisis data dalam penelitian kualitatif, dilakukan pada saat pengumpulan data berlangsung dan setelah selesai pengumpulan data dalam periode tertentu. Pada saat wawancara, peneliti melakukan analisis terhadap jawaban yang diwawancarai. Bila jawaban yang diwawancarai setelah dianalisis terasa belum memuaskan, maka peneliti akan melanjutkan pertanyaan lagi, sampai tahap tertentu, diperoleh data yang dianggap kredibel. Miles dan Huberman dalam Sugiyono (2007:91) mengemukakan bahwa aktivitas dalam analisis data kualitatif dilakukan secara interaktif dan berlangsung secara terus menerus sampai tuntas, sehingga datanya sudah jenuh. Aktivitas dalam analisis data, yaitu data *reduction*, data *display*, dan *conclusion drawing/verification*.

a. *Data reduction*

Data yang diperoleh dari lapangan jumlahnya cukup banyak, untuk itu maka perlu dicatat secara teliti dan rinci. Seperti telah dikemukakan, semakin lama peneliti ke lapangan, maka jumlah data akan semakin banyak, kompleks dan rumit. Untuk itu perlu segera dilakukan analisis data melalui reduksi data. Mereduksi data berarti merangkai, memilih hal-hal yang pokok, memfokuskan pada hal-hal yang penting, dicari tema dan polanya.

b. *Data display*

Setelah data direduksi, maka langkah selanjutnya adalah mendisplaykan data. Kalau dalam penelitian kuantitatif penyajian data ini dapat dilakukan dalam bentuk tabel, grafik. *Bar chart*, *pictogram* dan sejenisnya. Melalui penyajian data tersebut, maka data terorganisasikan, tersusun dalam pola hubungan, sehingga akan semakin mudah dipahami. Dalam penelitian kualitatif, penyajian data bisa dilakukan dalam bentuk uraian singkat, bagan, hubungan antar kategori, dan sejenisnya.

c. *Conclusion drawing/verification*

Langkah ketiga dalam analisis data kualitatif menurut Mile dan Huberman dalam Sugiyono (2007:99) adalah penarikan kesimpulan dan verifikasi. Kesimpulan awal yang dikemukakan masih bersifat sementara, dan akan berubah bila tidak ditemukan bukti-bukti yang kuat yang mendukung pada tahap pengumpulan data berikutnya. Tetapi apabila kesimpulan yang dikemukakan pada tahap awal, didukung oleh bukti-bukti yang valid dan konsisten saat peneliti

kembali ke lapangan mengumpulkan data, maka kesimpulan yang dikemukakan merupakan kesimpulan yang kredibel.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian

4.1.1 Sejarah Desa Teratai Kecamatan Marisa Kabupaten Pohuwato

Desa Teratai yang berdiri sejak tahun 1986 merupakan Desa pemekaran dari Desa Marisa Utara. Kata “Teratai” diadopsi oleh tokoh masyarakat dari tumbuhan berkembang di danau yang berada disebelah Timur Desa. Sumber pendapatan masyarakatnya mayoritas sebagian besar dari pertanian dan buruh tambang emas yang dalam hal ini masih banyak masyarakat Desa Teratai yang hanya menjadi Buruh Tani dan Penambang Emas saja, tanpa memiliki lahan sendiri dan lokasi

penambangan emas. Bahasa yang digunakan sehari-hari oleh masyarakat Desa adalah Bahasa Gorontalo, Bahasa Manado dan Bahasa Indonesia serta budaya gotong royong yang tetap terpelihara dari dahulu hingga saat ini.

4.1.2 Sejarah Pembangunan Desa

TABEL 4.1

PEMBANGUNAN DESA TERATAI

No	Pembangunan/Kegiatan	Tahun	Keterangan
1	Pembangunan kantor desa	1987	Swadaya
2	Pembangunan Rumah Layak Huni	2006	APBD
3	Gudang Gapoktan	2007	APBD
4	Lapangan Olahraga	2008	APBD
5	Pembangunan Mahyani Provinsi	2011	APBN Prov
6	Pembangunan tambak Budi Daya Ikan Air Tawar	2011	Swadaya
7	Bantuan Rehab Rumah	2012	APBN Prov
8	Jalan Rabat Beton	2012	PNPM Mandiri
9	Pembukaan Jalan PPIP	2013	APBN
10	Posyandu	2013	PNPM Mandiri
11	Rumah Layak Huni	2013	APBD
12	Rumah Layak Huni	2014	APBD
13	Gedung PAUD	2014	APBD
14	Gedung BPD	2014	APBD

15	Pembangunan GOR Pohuwato	2014	APBD
16	Rumah Layak Huni	2015	APBD
17	Pembangunan Rumah Susun (RUSUNAWA)	2015	APBD
18	Pembangunan Kolam Renang	2015	APBD
19	Jalan Rabat Beton	2015	APBN
20	Jamban Sehat	2015	APBN
21	Pembukaan jalan	2015	APBN
22	Rumah Layak Huni	2016	APBD
23	Pembukaan Jalan	2016	APBN
24	Jalan Rabat Beton	2016	APBN
25	Jamban Sehat	2016	APBN
26	Plat Deker	2016	APBN
27	Tapal batas desa dan dusun	2016	APBN
28	Rehab Rumah	2018	APBN
29	Peningkatan Sarpras Olahraga	2019	APBN
30	Pembangunan Panggung Kesenian	2020	APBN

Sumber : *Administrasi Desa 2021*

Tabel4.2

**Periode Pemimpin Desa Teratai
Sebelum dan Sesudah Berdirinya Desa Teratai**

No	Periode	Nama Kepala Desa	Lama Menjabat	KET.
1	1986 – 1990	Karim Thalib	5 Tahun	Definitif
2	1990 – 1991	Dantje Djau	1 Tahun	Definitif
3	1991 – 1999	Ali Yusuf	9 Tahun	Definitif

4	1999 – 2000	Abdullah Saleh	1 Tahun	Definitif
5	2000 – 2003	Nurdin Hiola	4 Tahun	Definitif
6	2003 – 2004	Darwin Tolingguhu	1 Tahun	Plt
7	2004 – 2005	Harun Ali	1 Tahun	Plt
8	2005 – 2011	Hamzah Hasan	6 Tahun	Definitif
9	2011 – 2013	Uco Bakari	2 Tahun	Definitif
10	2013 – 2014	Muzna Giasi	1 Tahun	Plt
11	2014 – 2019	Misra Botutihe	6 Tahun	Definitif
12	Okt – Des 2019	Alwin Suleman	3 Bulan	Plt
13	2020 – 2026	Simson Hasan	6 Tahun	Definitif

Sumber : Administrasi Desa 2021

4.1.3 Visi Misi Pemerintah Desa Teratai

VISI :

**“MEWUJUDKAN MASYARAKAT
YANG MAJU, AMAN, CERDAS DAN SEHAT”**

MISI :

1. Memberdayakan potensi yang ada dimasyarakat meliputi :
 - a. Pemberdayaan SDM, terutama perempuan, karang taruna atau pemuda dan pemudi.
 - b. Pemberdayaan sumber daya alam.
 - c. Pemberdayaan ekonomi kerakyatan.

2. Menciptakan kondisi masyarakat aman, tertib, rukun dalam kehidupan bermasyarakat dengan berpegang teguh pada prinsip-prinsip agama dan budaya yang ada.
3. Mengoptimalkan penyelenggaraan pemerintah desa, meliputi:
 - a. Pemerintah yang transparan, adil, cepat dan benar.
 - b. Pelaksanaan pembangunan desa yang berkesinambungan dan mengedepankan musyawarah dan gotong royong masyarakat.
 - c. Mengupayakan satu rumah tangga satu sarjana.
4. Menciptakan kondisi lingkungan desa yang sehat, meliputi:
 - a. Merencanakan atau mengawasi kebersihan lingkungan, mengelolah dan memanfaatkan sampah yang masih bisa digunakan.
 - b. Melaksanakan kerja bakti / gotong royong program kebersihan lingkungan semua warga.
 - c. Program penghijauan yang bertujuan menjadikan lingkungan yang sejuk, bersih dan rapi.
 - d. Menciptakan lingkungan bersih dan rapi sehingga nyaman dan menjauhkan dari sumber-sumber penyakit.
 - e. Budaya hidup bersih dan sehat, melalui kerja sama semua warga menciptakan lingkungan dengan kebersihan yang terjaga.

TUJUAN DAN SASARAN

Tujuan dan sasaran pembangunan berdasarkan Visi dan Misi Desa Teratai dapat dilihat pada tabel 4.3 :

Tabel 4.3
Tujuan dan Sasaran

Misi	Tujuan	Sasaran
1. Memberdayakan potensi yang ada di masyarakat	a. Pemberdayaan SDM, terutama perempuan, karang taruna atau pemuda dan pemudi. b. Pemberdayaan sumber daya alam. c. Pemberdayaan ekonomi kerakyatan.	Karang Taruna atau Pemuda Pemudi serta perempuan yang ada di Desa Teratai
2. Menciptakan kondisi masyarakat aman, tertib, rukun dalam kehidupan bermasyarakat dengan berpegang teguh pada prinsip – prinsip agama dan budaya yang ada.	ng aman, tertib dan rukun dengan an norma agama dan budaya yang	
3. Mengoptimalkan penyelenggaraan pemerintahan desa	a. Pemerintah yang transparan, adil, cepat, tepat dan benar. b. Pelaksanaan pembangunan desa yang berkesinambungan dan mengedepankan musyawarah dan gotong royong masyarakat. c. Mengupayakan satu rumah tangga satu sarjana.	Perangkat Desa dan Masyarakat
4. Menciptakan kondisi lingkungan desa yang sehat	a. Merencanakan atau mengawasi kebersihan lingkungan, mengelola dan memanfaatkan sampah yang	Masyarakat

Misi	Tujuan	Sasaran
	<p>masih bisa digunakan.</p> <p>b. Melaksanakan kerja bakti/gotong royong program kebersihan lingkungan semua warga.</p> <p>c. Program penghijauan yang bertujuan menjadikan lingkungan yang sejuk, bersih dan rapi.</p> <p>d. Menciptakan lingkungan bersih dan rapi sehingga nyaman dan menjauhkan dari sumber – sumber penyakit.</p> <p>e. Budaya hidup bersih dan sehat, melalui kerjasama semua warga menciptakan lingkungan dengan kebersihan yang terjaga.</p>	

Sumber : Administrasi Desa 2021

4.1.4 Tugas dan Fungsi Pemerintahan Desa

Tugas dan Fungsi Pemerintahan Desa sesuai dengan aturan yang ditetapkan oleh pemerintah, sebagai berikut :

1. Kepala Desa

a. Tugas kepala desa adalah sebagai berikut :

- Menetapkan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Desa (RPJM Desa)

- Menetapkan Rencana Kerja Pemerintah Desa (RKP Desa)
- Mensosialisasikan RKP Desa, APB Desa dan rencana kerja kepada masyarakat

b. Dalam melaksanakan tugas, Kepala Desa mempunyai Wewenang :

- Memimpin penyelenggaraan pemerintahan desa berdasarkan kebijakan yang ditetapkan bersama BPD
- Mengajukan rancangan Peraturan Desa.
- Menetapkan Peraturan Desa yang telah mendapat persetujuan bersama BPD
- Menyusun dan mengajukan rancangan Peraturan Desa mengenai APB Desa untuk dibahas dan ditetapkan bersama BPD
- Membina kehidupan masyarakat desa
- Membina perekonomian desa
- Mengkoordinasikan pembangunan desa secara partisipatif;
- Mewakili desanya di dalam dan di luar pengadilan dan dapat menunjuk kuasa hukum untuk mewakilinya sesuai dengan peraturan perundang-undangan; dan
- Melaksanakan wewenang lain sesuai dengan peraturan perundang-undangan

c. Dalam melaksanakan tugas dan wewenang sebagaimana dimaksud, Kepala Desa mempunyai Kewajiban :

- Memegang teguh dan mengamalkan Pancasila, melaksanakan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia 1945 serta mempertahankan dan memelihara keutuhan Negara Kesatuan Republik Indonesia;
- Meningkatkan kesejahteraan masyarakat;
- Memelihara ketentraman dan keterlibatan masyarakat;
- Melaksanakan kehidupan demokrasi;
- Melaksanakan prinsip tata pemerintahan desa yang bersih dan bebas dari korupsi, kolusi dan nepotisme;
- Menjalin hubungan kerja dengan seluruh mitra kerja pemerintahan desa
- Menaati dan menegakan seluruh peraturan perundang-undangan;
- Menyelenggarakan administrasi pemerintahan desa yang baik
- Melaksanakan dan mempertanggungjawabkan pengelolaan keuangan desa;
- Melaksanakan urusan yang menjadi kewenangan desa;
- Mendamaikan perselisihan masyarakat di desa
- Mengembangkan pendapatan masyarakat dan desa;
- Membina, mengayomi dan melestarikan nilai-nilai sosial budaya dan adat istiadat;
- Memberdayakan masyarakat dan kelembagaan di desa; serta
- Mengembangkan potensi sumber daya alam dan melestarikan lingkungan hidup

2. Sekretaris Desa

Sekretaris Desa mempunyai tugas mengkoordinir dan menjalankan administrasi pemerintahan, pembangunan, kemasyarakatan dan keuangan desa serta memberikan pelayanan administrasi bagi pemerintah desa dan masyarakat. Untuk melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9, Sekretaris Desa mempunyai fungsi :

- Pelaksana urusan surat-menyurat, kearsipan dan laporan
- Pelaksana urusan administrasi keuangan;
- Pelaksana administrasi pemerintahan, pembangunan dan kemasyarakatan; serta
- Pelaksana tugas dan fungsi kepala desa apabila kepala desa berhalangan.

3. Kepala Urusan Umum

Tugas kepala urusan umum, sebagai berikut :

- Membantu kepala desa di bidang teknis dan administratif pembinaan kehidupan masyarakat desa;
- Melaksanakan urusan surat menyurat serta pelayanan umum;
- Memelihara dan melestarikan aset-aset pemerintah;
- Melaksanakan urusan keuangan dan pelaporan
- Membina dan melayani administrasi kependudukan; dan
- Membina dan melayani perizinan.

4. Kepala Urusan Perencanaan

Tugas kepala Perencanaan, sebagai berikut :

- Membantu Sekretaris desa dalam urusan perencanaan ;

- Mengkoordinasikan urusan perencanaan Pembangunan Desa seperti menyiapkan bahan penyusunan RPJMDesa, RKPDesa, Anggaran Pendapatan dan Belanja Desa, Menginventarisir data dalam rangka pembangunan, melakukan monitoring evaluasi program serta penyusunan berupa LPPD, IPPD, LKPJ Kepala Desa, Pengendalian pelaksanaan pembangunan desa serta melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh pimpinan.

5. Bendahara Desa

- Bendahara desa adalah unsur staf sekretariat desa yang membidangi urusan administrasi keuangan untuk menatausahakan keuangan desa. Bendahara desa merupakan bagian dari PPKD. PPKD atau Pelaksana Teknis Pengelolaan Keuangan Desa merupakan unsur perangkat desa yang membantu Kepala Desa untuk melaksanakan pengelolaan keuangan desa. Bendahara di jabat oleh staf pada Urusan Keuangan.
- Bendahara mempunyai tugas menerima, menyimpan, menyetorkan/membayar, menatausahakan, dan mempertanggungjawabkan penerimaan pendapatan desa dan pengeluaran pendapatan desa dalam rangka pelaksanaan APBDesa.
- Bendahara Desa wajib melakukan pencatatan setiap penerimaan dan pengeluaran serta melakukan tutup buku setiap akhir bulan secara tertib.
- Bendahara Desa wajib mempertanggungjawabkan uang melalui laporan pertanggungjawaban. Laporan pertanggungjawaban disampaikan setiap bulan kepada Kepala Desa paling lambat tanggal 10 bulan berikutnya.

6. Kepala Seksi Pemerintahan

Tugas kepala urusan pemerintahan, sebagai berikut :

- Membantu kepala desa di bidang teknis dan administratif pelaksanaan pemerintahan desa.
- Membantu sekretaris desa di bidang teknis dan administratif pelaksanaan ketentraman dan ketertiban masyarakat;
- Mengajukan pertimbangan kepada Kepala Desa baik menyangkut rancangan Peraturan Desa maupun hal-hal yang bertalian dengan pemerintahan desa;
- Mengajukan pertimbangan kepada kepala desa menyangkut urusan perselisihan masyarakat; dan
- Menyusun laporan penyelenggaraan pemerintahan desa setiap tahun

7. Kepala Seksi Kesejahteraan

Tugas kepala Seksi Kesejahteraan sebagai berikut :

- Membantu Kepala Desa di bidang teknis dan administratif pelaksanaan pengelolaan pembangunan masyarakat desa
- Membantu membina perekonomian desa
- Mengajukan pertimbangan kepada kepala desa baik menyangkut rancangan peraturan desa maupun hal-hal yang bertalian dengan pembangunan desa;
- Penggalan dan pemanfaatan potensi desa.

8. Kepala Seksi Pelayanan

Tugas kepala Seksi Pelayanan sebagai berikut :

- Membantu Kepala Desa di bidang teknis dan administratif pelaksanaan pengelolaan pembangunan masyarakat desa

- membantu Kepala Desa dalam bidang pelayanan.
- Melaksanakan penyuluhan dan motivasi terhadap pelaksanaan hak dan kewajiban masyarakat;
- Menyiapkan administrasi dalam pelayanan kepada masyarakat
- Mencatat dan melaporkan hasil pelayanan administrasi;
- Mengelola arsip dan dokumen administrasi pelayanan;
- Meningkatkan upaya partisipasi masyarakat, pelestarian nilai budaya masyarakat, keagamaan dan ketenaga kerjaan;
- Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh pimpinan.

9. Kepala Dusun

Kepala dusun mempunyai tugas menjalankan kebijakan dan kegiatan kepala desa bidang pemerintahan, bidang ketentraman dan ketertiban, bidang pembangunan dan bidang kemasyarakatan di wilayah kerjanya.

Kepala dusun mempunyai fungsi:

- pelaksana kegiatan bidang pemerintahan, ketentraman dan ketertiban, bidang pembangunan dan bidang kemasyarakatan di wilayah kerjanya;
- pelaksana peraturan desa di wilayah kerjanya; dan
- pelaksana kebijakan kepala desa

10. Badan Pemusyawaratan Desa

Anggota BPD mempunyai Hak:

- Mengajukan rancangan peraturan desa
- Mengajukan pertanyaan
- Menyampaikan usul dan pendapat;

- Memilih dan dipilih
- Memperoleh tunjangan

Anggota BPD mempunyai Kewajiban:

- Mengamalkan Pancasila, melaksanakan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesai Tahun 1945 dan mentaati segala peraturan perundang-undangan;
- Melaksanakan kehidupan demokrasi dalam penyelenggaraan pemerintahan desa;
- Mempertahankan dan memelihara hukum nasional serta keutuhan Negara Kesatuan Republik Indonesai;
- Menyerap, menampung, dan menindaklanjuti aspirasi masyarakat;
- Memproses pemilihan kepala desa;
- Mendahulukan kepentingan umum di atas kepentingan pribadi, kelompok dan golongan;
- Menghormati nilai-nilai sosial budaya dan adat istiadat masyarakat setempat; dan
- Menjaga norma dan etika dalam hubungan kerja dengan lembaga kemasyarakatan.

BPD berkedudukan sebagai unsur penyelenggara pemerintahan desa.

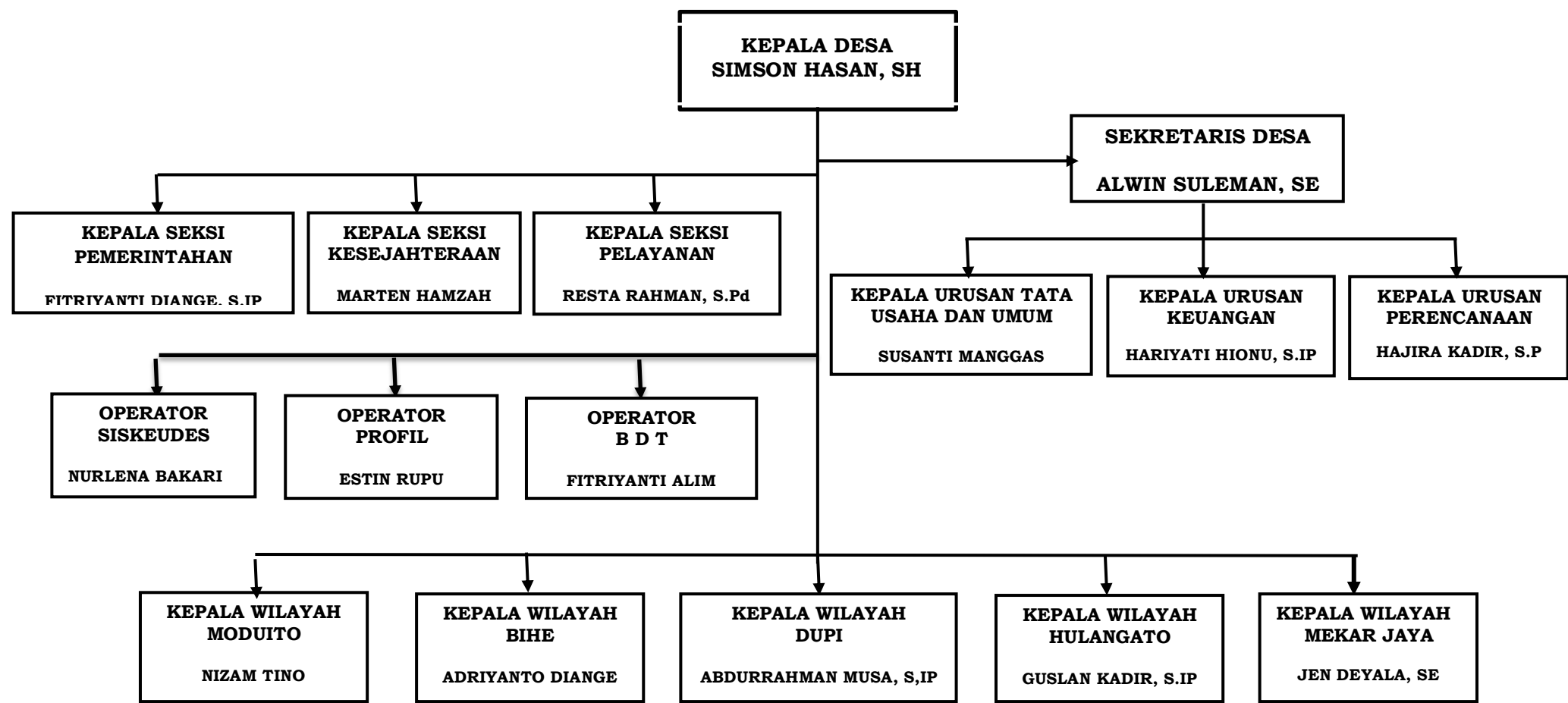
BPD mempunyai fungsi:

- Merumuskan dan menetapkan Peraturan Desa bersama Kepala Desa
- Menampung dan menyalurkan aspirasi masyarakat; dan

- Mengayomi dan menjaga kelestarian adat istiadat yang hidup dan berkembang di desa. BPD mempunyai wewenang:
- Membahas rancangan peraturan desa bersama kepala desa
- Melaksanakan pengawasan terhadap pelaksanaan Peraturan Desa dan Peraturan Kepala Desa;
- Mengusulkan pengangkatan dan pemberhentian kepala desa.
- Membentuk panitia pemilihan kepala desa.
- Menggali, menampung, menghimpun, merumuskan dan menyalurkan aspirasi masyarakat; dan
- Menyusun tata tertib BPD

4.1.5 Struktur Organisasi Pemerintah Desa Teratai

Gambar 4.1 Struktur Organisasi Pemerintah Desa Teratai



Sumber Data : Kantor Desa Teratai 2021

4.2 Hasil Penelitian

Fungsi Kepemimpinan merupakan suatu kemampuan menggerakkan, memberikan motivasi dan mempengaruhi orang-orang agar bersedia melakukan tindakan mengambil keputusan tentang kegiatan yang harus dilakukan. Fungsi kepemimpinan pada hakekatnya adalah menjalankan wewenang kepemimpinan, yaitu menyediakan suatu sistem komunikasi, memelihara kesediaan bekerja sama dan menjamin kelancaran serta keutuhan organisasi. Fungsi kepemimpinan yang dimaksud pada penelitian ini ialah Fungsi kepemimpinan kepala Desa Teratai yang merupakan tindakan/aktivitas pemimpin ditinjau melalui indikator-indikator Fungsi Kepemimpinan menurut *Veithzal Rivai*, (2009: 34) adalah sebagai berikut :

1. Indikator Fungsi Instruktif

Dalam pelaksanaan Fungsi Instruktif Pemimpin bertindak sebagai pengambil keputusan. fungsi pemimpin adalah memerintah kepada Aparatnya atau bawahan. Fungsi ini pula berarti pengambilan keputusan pimpinan tidak akan ada artinya tanpa kemampuan mewujudkan atau menterjemahkannya menjadi instruksi atau perintah; dan perintah tidak akan ada artinya jika tidak dilaksanakan. Maka intinya adalah kepemimpinan memerlukan kemampuan untuk menggerakkan orang agar melaksanakan perintah, yang bersumber dari keputusan yang telah ditetapkannya. Perintah yang jelas dari segi kepemimpinan berarti sebagai perwujudan proses bimbingan dan pengarahan yang dapat meningkatkan prestasi kerja Aparat dalam pencapaian tujuan organisasi.

Sejalan dengan hal tersebut di atas, tentang bagaimana pelaksanaan fungsi Instruktif ini dari kepemimpinan Kepala Desa Teratai Kecamatan Marisa Kabupaten Pohuwato, akan diuraikan melalui hasil wawancara penulis yang diperoleh dari beberapa informan antara lain, wawancara dengan Sekretaris Desa (Sekdes) Teratai yakni bapak AS berikut ini :

“Kalau Bapak Kepala Desa dalam memberikan instruksinya biasanya ada dua tahapan, yang pertama melalui disposisi surat dan yang satu lagi biasanya melalui kontak langsung/ lisan. Tetapi yang lebih sering ya melalui surat ya, karena kan ada bagian kepentingan masing-masing ya itulah yang diatur oleh Disposisi Surat “ (Wawancara 19 Nov. 2021)

Pernyataan ini juga didukung oleh informan lainnya yaitu SM (Kaur Umum) sebagai berikut :

“Kepala Desa sangat tegas ya selama memimpin di Kantor Desa Teratai ini ini. Hal ini dapat dilihat jika ada surat yang telah didisposisi Beliau; maka Aparat yang ditunjuk untuk mengerjakan tugas tersebut harus cepat dilaksanakan dan cepat laporannya. Namun jika belum selesai sesuai dengan waktu yang ditentukan beliau, Bapak Kepala Desa langsung tanggap. Terkadang Aparatnya diajari untuk mengerjakan tugas yang dimaksud, dan terkadang juga bersedia untuk terjun langsung membantu Aparat mengerjakan perintahnya jika laporan tersebut merupakan tugas yang urgent. “(Wawancara 27 Nov 2021)

Adapun menurut informan lain FD selaku Kasie Pemerintahan Desa Teratai Kec. Marisa Kabupaten Pohuwato :

“Kalau setahu saya dalam perintah itu ada empat unsur penting yaitu intruksi resmi, dari atasan kebawahan, mengerjakan atau tidak mengerjakan dan realisasi tujuan dan perintahpun termasuk bagian dari komunikasi didalamnya harus ada nilai positif yang melahirkan respect bawahan terhadap atasan seperti melalui pertemuan, berbicara langsung melalui telephon, mengirim surat atau email, berbicara langsung, pemberian laporan, pemberian petunjuk dan pemberian perintah.” (Wawancara 28 Nov 2021)

Selanjutnya penulis mewawancarai langsung kepada informan SH selaku Kepala Desa Teratai Kecamatan Marisa Kabupaten Pohuwato Tentang Fungsi Instruktif, bagaimana cara Bapak memberikan instruksi, beliau mengatakan bahwa :

“Pastinya dalam memberikan instruksi yang paling penting ya Komunikasi, biasanya kalau untuk hal-hal yang penting untuk disampaikan saya langsung menemui pihak mana yang terkait dengan tugas tersebut, tetapi kalau untuk hal-hal yang tidak terlalu urgent kan ada disposisi surat, jadi semua itu ada jenjangnya, sesuai dengan pihak mana yang bersangkutan. Karena kan banyak surat yang masuk pasti tertuju pada pihak yang mmng bersangkutan dengan instruksi dari pihak atas, jadi ya Disposisi surat yang menentkan kepada bagian mana yang mengerjakan tugas tersebut” (Wawancara pada 28 Nov. 2021)

Dari hasil wawancara tersebut diketahui bahwa sebagai seorang pemimpin, disamping memiliki sikap yang tegas kepada Aparatnya juga memiliki sikap membimbing yang bertujuan agar Aparat yang diberikan perintah tetap merasa termotivasi dalam melaksanakan perintah atau instruksi pemimpin. Hal ini dilakukan Bapak Kepala Desa untuk menghindari adanya rasa terpojok ataupun keterpaksaan Aparat dalam melaksanakan instruksi. Dan penulis juga melihat bahwa Bapak Kepala

Desa sangat welcome dan support terhadap Aparatnya dapat dilihat dari adanya Aparat yang terlambat dalam mengerjakan tugas sesuai instruksi, Kepala Desa langsung mendatangi Aparat tersebut dan menanyakan mengapa tugas tersebut belum selesai, kemudian Bapak Kepala Desa juga terbuka untuk berperan mengerjakan tugas yang diperintahkannya, bahkan Bapak Kepala Desa juga mau memberikan petunjuk mengerjakan tugas tersebut dalam hal ini Kepala Desa mengerti dan memahami Keterbatasan Sumber Daya Manusia Aparatnya.

2. Indikator Fungsi Konsultatif

Fungsi ini berlangsung dan bersifat komunikasi dua arah , meliputi pelaksanaannya sangat tergantung pada pihak pimpinan. Pada tahap pertama dalam usaha menetapkan keputusan, pemimpin sering kali memerlukan bahan pertimbangan, yang mengharuskannya berkonsultasi dengan orang-orang yang dipimpinnya. Konsultasi itu dapat dilakukan secara terbatas hanya dengan orang- orang tertentu saja, yang dinilainya mempunyai berbagai bahan informasi yang diperlukannya dalam menetapkan keputusan. Selain itu, konsultasi yang dilakukan oleh pemimpin adalah untuk mendengarkan pendapat atau saran dari para Aparatnya, apabila suatu keputusan yang direncanakannya ditetapkan. Kemudian konsultasi dapat juga dilakukan melalui pertemuan-pertemuan dengan sebagian besar atau semua Aparatnya bahkan dengan masyarakat yang berperan sebagai stakeholder, jika keputusan yang ditetapkan sifatnya sangat prinsipil (penting) dan menyangkut masyarakat.

Namun dilain kesempatan, konsultasi dapat juga dilakukan dari Aparat kepada pimpinannya, baik secara perorangan maupun kelompok (seksi/kaur). Konsultasi dimaksud dalam memberikan saran atau pendapat sebelum atau sesudah keputusan ditetapkan. Dengan menjalankan fungsi konsultatif ini, maka diharapkan keputusan-keputusan pimpinan akan mendapat dukungan dan lebih mudah menginstruksikannya, sehingga kepemimpinan berlangsung efektif. Fungsi konsultatif ini mengharuskan pimpinan belajar menjadi pendengar yang baik, yang biasanya tidak mudah

melaksanakannya. Pemimpin harus meyakinkan dirinya bahwa dari siapapun juga, dapat diperoleh gagasan, saran, aspirasi, dan pendapat yang konstruktif bagi pengembangan kepemimpinannya.

Menurut pendapat dari informan mengenai Kades dalam pengambilan keputusan, dan dalam hal memberikan kesempatan kepada bawahan untuk menyampaikan saran dan pendapat sebelum dan sesudah keputusan ditetapkan adapun menurut informan lainnya yakni FD, selaku Kasie Pemerintahan menyatakan bahwa :

“Iya, kalau bapak selalu meminta saran atau pendapat dari kami selaku aparatnya. Misalnya dalam penyusunan SPJ (pertanggungjawaban). Kami Aparatnya ditanya dulu, sudah sampai dimana kami kerjakan SPJ setiap kegiatan, apakah ada kendalanya, apakah ada yang kurang dimengerti, dan Bapak juga sering mengatakan; supaya kami selalu bekerjasama agar SPJ cepat selesai, tiap seksi yang bertanggungjawab terkait pembuatan SPJ harus berkoordinasi dengan baik. Setelah itu, Beliau menetapkan kapan terakhir SPJ itu, harus sudah di meja Beliau, jadi sudah ada target batas waktunya, jadi koordinasinya baik” (Wawancara 29 Nov. 2021)

Sedangkan menurut informan lainnya yakni AS selaku Sekretaris Desa mengatakan bahwa :

“Dalam pengambilan keputusan pemimpin cenderung membuat suatu forum diskusi dimana didalam forum tersebut, seperti kami biasanya diadakan rapat dan semuanya dirembukkan, apabila ada pendapat yang masih belum disetujui atau masih mengambang diantara pendapat pimpinan dengan bawahan tetap saja didiskusikan hingga ada jalan tengah antara keputusan yang akan diambil yang berakhir pada keputusan bersama, namun bagaimana pun bawahan hanya mampu memberi saran kalau untuk kekuasaan tertinggi dalam pengambilan keputusan ya tetaplah di tangan Bapak Kepala Desa.” (Wawancara 29 Nov. 2021)

Pernyataan diatas senada dengan MH, selaku Kepala Seksi Pemerintahan yang diwawancarai penulis memberikan jawaban bahwa:

“ Kalau pengambilan keputusan itu dikonsultasikan dengan baik, karena kalau untuk keputusan yang berat ya pastinya saya ataupun Kepala seksi yang lainnya pastinya tidak bisa ambil begitu saja, ya, yang seperti itulah perlu dikonsultasikan dengan pimpinan, setelah dibahas nantinya barulah kita tahu keputusan yang seperti apa yang bisa diambil oleh Bapak Kepala Desa” (Wawancara 29 Nov. 2021)

Informan HK, selaku Kaur Perencanaan yang diwawancarai penulis juga mengatakan bahwa :

“Bapak Kepala Desa ini orangnya sangat menerima, tidak dalam keadaan formal pun, kapanpun berjumpa disela-sela waktu dia mau menerima saran Aparat/bawahannya, dia tidak menutup diri berkonsultasi tentang apapun itu, terus dalau untuk kantor kita ini kan, di setiap hari Senin selalu dilaksanakan rapat yang dimana dalam rapat tersebut dibahas juga tentang evaluasi kegiatan-kegiatan yang ada di Kantor, dan untuk para Aparat yang ingin mendiskusikan tentang masalah apapun Bapak Kepala Desa selalu terbuka untuk mendengarkan dalam forum tersebut, untuk hal-hal yang penting pun seperti misalnya mengambil suatu keputusan semuanya akan dikonsultasikan dulu dirapat tersebut, sehingga tidak ada keganjalan nantinya dalam melaksanakan tugas dan fungsinya (Wawancara 29 Nov. 2021)

Menurut pendapat dari informan SH, selaku Kepala Desa Teratai Kecamatan Marisa Kabupaten Pohuwato terkait Fungsi Konsultatif dalam menetapkan suatu keputusan, dan merumuskan keputusan itu serta berkonsultasi dengan Aparat sebagai berikut:

Berikut wawancaranya dengan informan yakni, SH selaku Kepala Desa Teratai Kec. Marisa Kabupaten Pohuwato mengatakan bahwa :

“Iya pastinya pernah ya, ada beberapa keputusan yang saya ambil, seperti misalnya ada undangan dari Provinsi yang berupa mengikuti BIMTEK, nantinya saya akan menunjuk seseorang yang menurut saya mampu melaksanakan dan mengikuti kegiatan tersebut, dan saya juga pastinya menanyakan apakah orang yang saya tunjuk bersedia, pastinya kita berkonsultasi dulu, apakah dia mampu dalam mengolah kegiatan tersebut, tapi biasanya Aparat yang saya tunjuk untuk mengikuti suatu kegiatan selalu mampu mengkoordinir kegiatan tersebut, atau kalau ada kendala pasti kami berkomunikasi entah bagaimananya.” (Wawancara 29 Nov. 2021)

Dari pemaparan hasil wawancara diatas dapat kita lihat bahwa dalam menjalankan fungsi konsultatif, Kepala Desa memiliki kerja sama yang harmonis dengan Aparatnya. Setiap Aparat mengerjakan apa yang harus dikerjakannya dan tidak lupa dengan saling bekerjasama dalam mengerjakan sesuatu pekerjaan jika memang kontennya merupakan tanggungjawab bersama, apalagi dalam pemberian pelayanan kepada masyarakat. Begitupun dengan Bapak Kepala Desa selaku pimpinan sangat terbuka dan tidak menutup diri maupun informasi terhadap Aparatnya, bahkan tidak enggan untuk memberikan arahan apabila Aparat kurang paham akan tugas yang diberikan. Dengan menjalankan fungsi konsultatif ini, diharapkan keputusan-keputusan pimpinan mendapat dukungan dan lebih mudah menginstruksikannya, sehingga kepemimpinan berlangsung

efektif. Pada fungsi konsultatif ini, mengharuskan pimpinan untuk mampu menjadi pendengar yang baik, karena perbedaan kualitas sumber daya manusia Aparatnya.

Sebagai seorang pemimpin, Kepala Desa harus mampu memberikan pengakuan dan penghargaan terhadap kemampuan, prestasi, kelebihan dan kekurangan yang dimiliki oleh Aparatnya, agar fungsi konsultatif Kepala Desa berlangsung dengan baik.

3. Indikator Fungsi Partisipasi

Dalam menjalankan fungsi partisipasi setiap pemimpin berusaha mengaktifkan orang-orang yang dipimpinnya, baik dalam keikutsertaan mengambil keputusan maupun dalam melaksanakannya. Setiap Aparat memperoleh kesempatan untuk berpartisipasi dalam melaksanakan kegiatan yang dijabarkan dari tugas - tugas pokok, sesuai dengan posisi atau jabatan masing-masing secara terkendali dan terarah berupa kerjasama, dan tidak mencampuri atau mengambil tugas orang lain. Sehubungan dengan itu, musyawarah menjadi sangat penting, sebab musyawarah merupakan kesempatan berpartisipasi dalam melaksanakan berbagai program organisasi. Terkait dengan partisipasi Aparat dalam melaksanakan tugas dan fungsinya, penulis mewawancarai informan yakni SH selaku kepala Desa Teratai Kec. Marisa Kabupaten Pohuwato mengatakan bahwa:

“Untuk partisipasi Aparat dalam melaksanakan tugas dan fungsinya pastinya mereka ya melaksanakan sesuai dengan tupoksinya, karena semua harus dilaksanakan kepala – kepala seksi dan kepala urusan, itu kan sudah ada Standart Operational Prosedure (SOP) nya, mereka ya harus mengikutinya sepanjang itu memang adadi dalam aturan, dan untuk partisipasi mereka cukup baik ya karena mereka jugamenyadari bahwa itu memang tugas dan kewajiban mereka.”
(Wawancara : 03 Desemb. 2021)

Penulis juga melakukan wawancara dengan informan SM (kaur TU/Umum terkait dengan fungsi partisipasi, terhadap suatu masalah yang sangat urgent, bagaimana Bapak Kepala Desa menyikapi hal tersebut: SM (kaur TU/Umum mengatakan bahwa :

“Bapak Kepala Desa dalam menanggapi masalah yang urgent kalau saya lihat cepat,namun bapak pastinya menunjuk satu pihak yang mampu betul menangani masalah tersebut, selagi bisa kami tangani (bawahan) pasti kami tangani, palingan kami menyampaikan bagaimana progres ataupun laporan tentang masalah tersebut.”(Wawancara 3 Desemb. 2021)

Adapun menurut informan lain, yang penulis wawancarai RR selaku Kepala Seksi Pelayanan menyatakan bahwa :

“Sikap Bapak Kepala Desa terhadap masalah urgent yang saya tahu seperti ada kejadian di desa Teratai banjir, dan saat itu sayalihat Bapak Kepala Desa Langsung tanggap ya bahkan malam itu semua koordinasi kepala Dusun langsung turun, sigap mereka. Bapak Kepala Desa langsung berkoordinasi dengan pihak Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Pohuwato, bahkan walau jam 11 malampun kepala lingkungan tetap sigap, hal itu pastinya karena Bapak Kepala Desa memberikan instruksinya juga sigap ya, jadi untuk masalah-masalah urgent menurut saya Bapak Kepala Desa sangat sigap menanganinya.”(Wawancara, 04 Desember 2021)

Selanjutnya penulis mewawancari informan SM, selaku Kepala Urusan Umum/TU Desa Teratai Kecamatan marisa Kabupaten Pohuwato menyatakan bahwa:

“Bapak Kepala Desa senantiasa menjalin kerjasama dengan staf dek, enak sangat bagus Beliau ini memimpin, kita selalu terbuka dalam setiap hal. Jika kita tidak tahu suatu pekerjaan, Beliau mau membantu supaya cepat selesai. Apalagi jika berhubungan dengan pelayanan masyarakat, Bapak Kepala Desa inisangat responsif dan pelayanan yang diberikan haruslah secepat mungkin dan sesuai aturan.”(Wawancara 04 Desember. 2021)

Dalam hal penyelesaian masalah yang urgent dapat dilihat bahwa Bapak Kepala Desa selaku pimpinan mampu mengatasi permasalahan secara sigap dan tepat,dalam hal penyelesaian masalah Bapak Kepala Desajuga tidak pikir lambat dalam menggerakkan anggotanya untuk menyelesaikan permasalahan yang urgent tersebut. Penulis juga sempat menanyakan kepada masyarakat tentang bagaimana fungsi partisipasi di Desa Teratai terhadap pelayanan publik di kantor Desa Teratai ada juga pendapat dari masyarakat Desa Teratai tentang fungsi partisipasi di Desa Teratai:

Dari beberapa pendapat di atas dapat dilihat bahwa fungsi partisipatif,Bapak Kepala Desa berusaha untuk mengaktifkan orang-orang yang dipimpinnya. Setiap Aparat diberikan kesempatan untuk berpartisipasi dalam melaksanakan kegiatan yang dijabarkan dari tugas-tugas pokok, sesuai dengan posisi/jabatan masing-masing. begitu juga sebaliknya, Bapak Kepala Desa tidak hanya berpangku tangan pada saat orang yang dipimpinnya melaksanakan perintahnya.Namun,Bapak Kepala Desa juga ikut dalam proses pelaksanaannya. Kerjasama sebagai hasil kegiatan koordinasi akan memperjelas

posisi dan peranan setiap Aparat, sehingga mengetahui secara tepat partisipasi apa dan bilamana dapat dilakukannya untuk kepentingan organisasinya. Usaha mengembangkan partisipasi tidak sekedar ikut aktif dalam melaksanakan instruksi, tetapi juga dalam memberikan informasi dan masukan untuk dijadikan bahan pertimbangan dalam membuat atau memperbaiki keputusan - keputusan. Tetapi kalau dari segi masyarakat sekitar masih berfikir bahwa mereka berpartisipasi karena mereka hanya membutuhkan, kalau tidak butuh rasa partisipasinya untuk mengurus hal-hal ke Kantor Desa Teratai masih kurang.

4. Indikator Fungsi Delegasi

Fungsi ini memberikan pelimpahan wewenang dalam membuat dan menetapkan suatu keputusan, baik melalui persetujuan maupun tanpa persetujuan dari pimpinan. Fungsi ini mengharuskan pemimpin memilah - milah tugas pokok organisasinya dan mengevaluasi yang dapat dan tidak dapat dilimpahkan kepada orang-orang yang dipercayainya, karena fungsi delegasi pada prinsipnya bersumber dari adanya kepercayaan dari pimpinan kepada Aparatnya yang dinilai dapat dipercaya dan Aparat yang menerima delegasi tersebut juga harus mampu memelihara kepercayaan itu dan melaksanakannya dengan tanggungjawab. Fungsi pendelegasian harus diwujudkan seorang pemimpin karena kemajuan dan perkembangan organisasi tidak mungkin diwujudkan pimpinan itu sendiri. Sehubungan dengan itu, musyawarah dan konsultasi ikut berperan terutama dalam memberikan kesempatan bagi para penerima delegasi agar selalu berorientasi kepada kebijaksanaan umum dari pimpinan; dan juga bagi sipenerima delegasi apabila harus membuat keputusan yang sifatnya prinsipil. Dalam organisasi, seorang pemimpin akan melimpahkan sebagian wewenang (delegasinya) dengan memperhatikan dan mempertimbangkan aspirasi dari bawahannya. Dimana aspirasi tersebut tidak saja berkenaan dengan tugas-tugas yang akan didelegasikan, tetapi juga mengenai orangnya yang seharusnya dipilih yang mampu memperjuangkan aspirasi dan kepentingan Aparatnya.

Selanjutnya Penulis mewawancarai informan SH selaku kepala Desa Teratai

tentang pelimpahan wewenang/tugas kepada Aparat, apa yang menjadi dasar penilaian tersendiri pemimpin dalam melimpahkan wewenang/tugas kepada Aparat dan kendala dalam melimpahkan wewenang Beliau mengatakan:

“iya pernah, sebenarnya kalau dasar saya dalam melimpahkan wewenang ya pastinya tergantung dengan pekerjaan jenis seperti apa yang akan saya limpahkan kepada Aparat saya, misalnya, ya saya biasanya menunjuk Aparat ataupun bagian yang ada kantor desa ini yang memang mampu mengolah pekerjaan tersebut, yang sesuai dengan bidangnya sesuai dengan arah tugas dan fungsi, karena kita juga harus melihat apakah bawahan kita ini mampu untuk melakukan tugas tersebut. Namun saya juga tidak dengan mudahnya untuk melimpahkan wewenang karena kan ada pekerjaan yang memang saya yang melakukan, cumakalau pekerjaannya masih bisa ditangani oleh bagian-bagian yang ada di kantor Desa, ya saya limpahkan tetapi tidak luput juga dari pengawasan saya.” (Wawancara 4 Desember 2021)

Dari hasil wawancara tersebut diketahui bahwa dalam menjalankan fungsi kepemimpinan yaitu fungsi delegasi, Kepala Desa harus memiliki prinsip bersumber dari adanya kepercayaan dari pimpinan kepada Aparatnya yang dinilai dapat dipercaya dan Aparat yang menerima delegasi tersebut juga harus mampu memelihara kepercayaan itu dan melaksanakannya dengan tanggungjawab. Ketika Bapak Kepala Desa melimpahkan wewenangnya kepada bagian-bagian dari teamnya baik dari Kepala Seksi ataupun Kepala urusan akan menunjukkan bahwa terjalinnya kerjasama ataupun team kerja yang seimbang antara pimpinan dan bawahan. Dengan begitu, para Aparat mengetahui secara pasti cara melaksanakan wewenang dan tanggung jawab yang dilimpahkan, secara efektif dan efisien.

5. Indikator Fungsi Pengendalian

Fungsi pengendalian berasumsi bahwa kepemimpinan yang efektif harus mampu mengatur aktifitas anggotanya secara terarah dan dalam koordinasi yang efektif, sehingga memungkinkan tercapainya tujuan bersama secara maksimal. Sehubungan dengan itu berarti fungsi pengendalian dapat diwujudkan melalui kegiatan bimbingan, pengarahan, koordinasi, dan pengawasan. Dalam kegiatan tersebut pemimpin harus aktif, namun tidak mustahil untuk dilakukan dengan mengikut sertakan anggota kelompok.

Tujuan baru dapat diketahui tercapai dengan baik atau tidak setelah pengendalian dilakukan. Dengan demikian peranan pengendalian sangat menentukan baik/buruknya pelaksanaan suatu rencana.

Bagaimana Kepala Desa mengatur aktivitas aparatnya di Kantor Desa Teratai Kecamatan Marisa Kabupaten Pohuwato disampaikan oleh informan ER, Selaku Operator Profil Desa di Kantor Desa Teratai menyatakan bahwa :

“ Kalau dalam mengatur aktivitas kami disini saya rasa sudah terarah ya, karena Bapak Kepala Desa juga memberikan kami pekerjaan sesuai dengan tugas dan bidang kami, saya rasa sangat baik karena di sini hubungan kepala Desa sudah bagus, Bapak Kepala Desa juga orangnya terbuka sehingga apapun hal tentang pekerjaan, kami senantiasa diberikan arahan dengan baik ” (Wawancara 10 Desember 2021)

Pernyataan ini juga didukung oleh informan lainnya yaitu MH selaku Kepala Seksi Kesejahteraan melalui wawancara dengan penulis menyatakan bahwa :

“ Bapak Kepala Desa disini sangat intens dalam mengingatkan kedisiplinan, bagaimana Aparat itu harus mematuhi aturan, tugas pokok dan fungsi. Kemudian Bapak Kepala Desa ini lebih baik dalam segi pendekatan individu, Bapak Kepala Desa tidak enggan untuk mendekatkan dan memahami Aparatnya secara personal, dan Bapak Kepala Desa sekarang juga tidak ragu untuk mengecek bagaimana kegiatan yang dilakukan bawahannya dan turun kelapangan, seperti itulah bentuknya jadi kalau menurut saya ya sudah terarah. Bahkan Bapak Kepala Desa juga melaksanakan rapat bersama staf, yang nantinya disituakan dibahas segala kebutuhan pekerjaan, sekaligus hasil evaluasinya nantinya akan menjadi gambaran untuk melaksanakan kegiatan kedepannya. ” (Wawancara 10 Desember 2021)

Selanjutnya Penulis melakukan wawancara yang berhubungan dengan fungsi – fungsi pengendalian kepada SH, selaku kepala Desa Teratai, berkenaan dengan cara pemimpin dalam mengatur aktivitas Aparat Desa supaya terarah dan tetap dalam koordinasi yang efektif. Informan tersebut mengatakan bahwa:

“ Kalau terkait dengan pengendalian, tentu kaitannya juga dengan disiplin. Yang tidak hadir saya langsung panggil keruangan saya, kenapa tidak hadir. Apalagi kalau tidak ada surat, saya sangat tegas. Karena suratlah yang bisa dipertanggung jawabkan. Jika Aparat ada yang tidak masuk kerja tanpa alasan yang jelas, selama 3 hari berturut-turut maka saya akan memberikan surat peringatan I. Jika tidak diindahkan, selanjutnya akan saya berikan surat peringatan ke II. Jika tetap tidak diindahkan dan tidak ditindak lanjuti oleh Aparat yang bersangkutan, maka saya akan layangkan surat panggilan terakhir untuk mengkonfirmasi apakah Aparat yang bersangkutan masih mau bekerja atau tidak karena hal ini berkaitan dengan upah yang mereka terima. Saya selalu

menghimbau Aparatsaya untuk selalu bekerja sesuai dengan peraturan yang ditetapkan. Dan saya selalu mengikutsertakan Aparat saya dalam setiap kegiatan dan dalam pengambilan keputusan. Jadi aktivitas mereka dalam keseharian, tidak terpaksa untuk dilakukan, dan mereka jadi termotivasi bertanggungjawab bersama.”(Wawancara 10 Desember 2021).

Dari hasil wawancara tersebut diketahui bahwa dalam menjalankan fungsi pengendalian, seorang Kepala Desa harus berusaha menumbuhkan dan mengembangkan kesediaan dan kemampuan memikul tanggungjawab. Pengawasan merupakan salah satu hal yang perlu untuk dipahami betul bahwa aturan yang sudah ada belum tentu mampu menjadi salah satu hal yang menjadikan aparat untuk mematuhi peraturan yang ada, dibutuhkan juga pendekatan antar personal yang mampu membuang jarak antara atasan dan bawahan yang nantinya dapat menunjang pekerjaan yang dilakukan tercipta dan mencapai tujuan. Seorang pemimpin juga harus mampu menjadikan hasil pengawasan harus sebagai bahan dalam memberikan bimbingan, pengarahan, dan petunjuk dalam bekerja. Dengan begitu, diharapkan setiap Aparat semakin bersemangat dalam meningkatkan prestasi kerjanya.

Penulis juga sempat mewawancarai informan HK, selaku Kaur Perencanaan tentang suasana hubungan kerja di lingkungan Kantor Desa Teratai Kecamatan Marisa Kabupaten Pohuwato menyatakan bahwa :

“Hubungan Bapak Kepala Desa dengan selaku aparat sudah bagus, karena Bapak Kepala Desa juga tidak pernah membuat jarak dengan kami bawahan, sehingga kami juga merasakami disini seperti keluarga jadi hubungan kami di kantor desa ini sangat baik, sangat akrab satu sama lain.”(Wawancara 12 Desember 2021)

Terkait dengan perilaku Aparat / aparat Desa Teratai, Penulis melakukan wawancara dengan informan RR selaku masyarakat Desa Teratai yang kebetulan datang di kantor Desa Teratai untuk mengurus Surat Keterangan penggantian KTP menjelaskan bahwa :

”Saya rasa Aparat disini sudah baik dek, walaupun masih ada yang suka cuek, kadang kita tidak tahu bagaimana prosedur mengurus surat keterangan penggantian KTP, namanya juga kita tidak tahun, saya senang kalau Aparatnya langsung layani keperluan kita, biar kita cepat ngurusnya. (wawancara, 12 Desember 2021)

Dari hasil wawancara di atas dapat dilihat bahwa di Kantor Desa Teratai Memiliki

suasana kerja yang baik dan sudah layaknya Keluarga, suasananya pun kondusif karena adanya kerjasama yang baik antara pimpinan dengan aparatnya, dan selalu merasa nyaman tanpa ada keterpaksaan dalam bekerja. Tetapi berbeda dari masyarakat yang masih merasakan sebagian Aparat masih ada yang bersikap agak cuek dalam proses pelayanan, mungkin kedepannya hal seperti saran dari masyarakat harus didengarkan agar proses pelayanan berjalan dengan baik.

Dapat diketahui bahwa Aparat yang melakukan pekerjaannya dengan baik dan selalu berusaha meningkatkan perbaikan dalam bekerja, maka Aparat tersebut mempunyai kualitas dan menunjukkan prestasinya setiap hari. Prestasi kerja Aparat memiliki komponen yang terdiri dari kemampuan dimana terdapat unsur talenta, faktor internal perorangan, dan keinginan dari setiap Aparat. Komponen lainnya yaitu usaha yang terdiri dari unsur insentif, kemampuan untuk bekerja dan kedisiplinan, serta komponen latihan yang dipergunakan untuk mengatasi masalah dalam pekerjaannya. Dengan prestasi yang tinggi, maka pencapaian tujuan dapat dicapai dengan efektif dan efisien.

4.3 Pembahasan

1. Indikator Fungsi Instruktif

Didalam Fungsi Instruktif Pemimpin sebagai pengambil keputusan berfungsi memerintahkan pelaksanaannya kepada aparatnya. Fungsi instruktif ini berarti juga keputusan pimpinan tidak akan ada artinya tanpa kemampuan mewujudkan atau menterjemahkannya menjadi instruksi atau perintah; dan perintah tidak akan ada artinya jika tidak dilaksanakan. Maka intinya adalah kepemimpinan memerlukan kemampuan untuk menggerakkan orang agar melaksanakan perintah, yang bersumber dari keputusan yang telah ditetapkannya. Perintah yang jelas dari segi kepemimpinan berarti sebagai

perwujudan proses bimbingan dan pengarahan yang dapat meningkatkan prestasi kerja Aparat dalam pencapaian tujuan organisasi.

Sebagai seorang pemimpin, disamping memiliki sikap yang tegas kepada Aparatnya juga memiliki sikap membimbing yang bertujuan agar Aparat yang diberikan perintah tetap merasa termotivasi dalam melaksanakan perintah atau instruksi pemimpin. Hal ini dilakukan Kepala Desa untuk menghindari adanya rasa keterpaksaan Aparat dalam melaksanakan instruksi. Dan penulis juga melihat bahwa Kepala Desa sangat welcome dan support terhadap Aparatnya dapat dilihat dari adanya Aparat yang terlambat dalam mengerjakan tugas sesuai instruksi, Kepala Desa langsung mendatangi Aparat tersebut dan menanyakan mengapa tugas tersebut belum selesai, kemudian Kepala Desa juga terbuka untuk berperan mengerjakan tugas yang diperintahkannya, bahkan Kepala Desa juga mau memberikan petunjuk mengerjakan tugas tersebut dalam hal ini Kepala Desa mengerti dan memahami Keterbatasan dari dariaparatnya.

Dalam visi suatu organisasi terdapat juga nilai-nilai, aspirasi serta kebutuhan organisasi dimasa depan seperti yang diungkapkan oleh Kotler yang dikutip oleh Nawawi (2000:122), Visi adalah pernyataan tentang tujuan organisasi yang diekspresikan dalam produk dan pelayanan yang ditawarkan, kebutuhan yang dapat ditanggulangi, kelompok masyarakat yang dilayani, nilai-nilai yang diperoleh serta aspirasi dan cita-cita masa depan. Sedangkan Misi masih merupakan sesuatu yang memiliki arti global dan cenderung generik.

Berbeda dalam penggunaan kalimat dimana tujuan akhirnya semua Desa ingin mewujudkan sumber daya manusia yang baik dan menjadikan masyarakat sejahtera dengan menerima pelayanan yang baik dari aparat. Karena pembuatan visi dan misi memiliki tujuan dimana ruang lingkup pemerintahan baik, Desa mewujudkan visi tersebut dan diperlukan beberapa misi yang merupakan titik konsentrasi kegiatan yang sekaligus menjadi pedoman dalam melaksanakan tugas-tugas pemerintahan.

2. Indikator Fungsi Konsultatif

Fungsi ini berlangsung dan bersifat komunikasi dua arah, meliputi pelaksanaannya sangat tergantung pada pihak pimpinan. Pada tahap pertama dalam usaha menetapkan keputusan, pemimpin sering kali memerlukan bahan pertimbangan, yang mengharuskannya berkonsultasi dengan para aparat yang dipimpinnya. Konsultasi itu dapat dilakukan secara terbatas hanya dengan orang-orang tertentu saja, yang dinilainya mempunyai berbagai bahan informasi yang diperlukannya dalam menetapkan keputusan. Selain itu, konsultasi yang dilakukan oleh pemimpin adalah untuk mendengarkan pendapat atau saran dari para Aparatnya, apabila suatu keputusan yang direncanakannya ditetapkan. Kemudian konsultasi dapat juga dilakukan melalui pertemuan-pertemuan dengan sebagian besar atau semua Aparatnya bahkan dengan masyarakat yang berperan sebagai stakeholder, jika keputusan yang ditetapkan sifatnya sangat prinsipil (penting) dan menyangkut masyarakat.

Namun dilain kesempatan, konsultasi dapat juga dilakukan oleh Aparat kepada pimpinannya, baik secara perorangan maupun kelompok (seksi/kaur). Konsultasi dimaksud dalam memberikan saran atau pendapat sebelum atau sesudah keputusan ditetapkan. Dengan menjalankan fungsi konsultatif ini, maka diharapkan keputusan-keputusan pimpinan akan mendapat dukungan dan lebih mudah menginstruksikannya, sehingga kepemimpinan berlangsung efektif. Fungsi konsultatif ini mengharuskan pimpinan belajar menjadi pendengar yang baik, yang biasanya tidak mudah melaksanakannya. Pemimpin harus meyakinkan dirinya bahwa dari siapapun juga, dapat diperoleh gagasan, saran, aspirasi, dan pendapat yang konstruktif bagi pengembangan kepemimpinannya. Dalam menjalankan fungsi konsultatif, Kepala Desa memiliki kerja sama yang harmonis dengan Aparatnya. Setiap Aparat mengerjakan apa yang harus dikerjakannya dan tidak lupa dengan saling bekerjasama dalam mengerjakan sesuatu pekerjaan jika memang kontennya merupakan tanggungjawab bersama, apalagi dalam pemberian pelayanan kepada masyarakat.

Begitupun Bapak Kepala Desa selaku pimpinan sangat terbuka dan tidak menutup diri maupun informasi terhadap Aparatnya, bahkan tidak enggan untuk memberikan

arahan apabila Aparat kurang paham akan tugas yang diberikan. Untuk keputusan yang diambil pimpinan, Kepala Desa sangat memiliki komunikasi yang bagus dengan aparatnya, dan biasanya hal itu dilakukannya melalui rapat, tentunya akan lebih memudahkan pemimpin ataupun Aparat dalam menyampaikan hal-hal apa saja yang perlu untuk dibahas dalam forum, karena di forum tersebut dapat dibahas sudah sejauh manakah tugas yang diberikan sudah dikerjakan ataupun misalnya ada kendala dalam pengerjaan tugas dan bisa didiskusikan bagaimana baiknya kedepan.

Dengan menjalankan fungsi konsultatif ini, diharapkan keputusan-keputusan pimpinan mendapat dukungandan lebih mudah menginstruksikannya, sehingga kepemimpinan berlangsung efektif. Kepala Desa juga harus lebih meyakinkan dirinya bahwa dari siapa pun juga selalu mungkin diperoleh gagasan, aspirasi, saran, dan pendapat yang konstruktif bagi pengembangan kepemimpinannya. Sebagai seorang pemimpin, dalam hal ini Kepala Desa harus mampu memberikan pengakuan dan penghargaan terhadap kemampuan, prestasi, kelebihan dan kekurangan yang dimiliki oleh Aparatnya, agar fungsi konsultatif Kepala DesaTeratai berlangsung dengan baik.

3. Indikator Fungsi Partisipasi

Dalam menjalankan fungsi partisipasi pemimpin berusaha mengaktifkan orang-orang yang dipimpinnya, baik dalam keikutsertaan mengambil keputusan maupun dalam melaksanakannya. Setiap Aparat memperoleh kesempatan untuk berpartisipasi dalam melaksanakan kegiatan yang dijabarkan dari tugas-tugas pokok, sesuai dengan posisi atau jabatan masing-masing secara terkendali dan terarah berupa kerjasama, dan tidak mencampuri atau mengambil tugas orang lain. Sehubungan dengan itu, musyawarah menjadi sangat penting, sebab musyawarah merupakan kesempatan berpartisipasi dalam melaksanakan berbagai program organisasi.

Dalam hal penyelesaian masalah yang urgent dapat dilihat bahwa Kepala Desa selaku pimpinan mampu mengatasi permasalahan secara sigap dan tepat, dalam hal penyelesaian masalah, Kepala Desa juga tidak pikir lambat dalam menggerakkan anggotanya untuk menyelesaikan permasalahan yang urgent tersebut.

Sehubungan dengan fungsi partisipatif, Kepala Desa berusaha untuk mengaktifkan orang-orang yang dipimpinnya. Setiap Aparat diberikan kesempatan untuk berpartisipasi dalam melaksanakan kegiatan yang dijabarkan dari tugas-tugas pokok, sesuai dengan posisi/jabatan masing-masing. Begitu juga sebaliknya, Kepala Desa tidak hanya berpangku tangan pada saat orang yang dipimpinnya melaksanakan perintahnya. Namun, Kepala Desa juga ikut dalam proses pelaksanaannya. Kerjasama sebagai hasil kegiatan koordinasi akan memperjelas posisi dan peranan setiap Aparat, sehingga mengetahui secara tepat partisipasi apa dan bilamana dapat dilakukannya untuk kepentingan organisasinya. Usaha mengembangkan partisipasi tidak sekedar ikut aktif dalam melaksanakan instruksi, tetapi juga dalam memberikan informasi dan masukan untuk dijadikan bahan pertimbangan dalam membuat atau memperbaiki keputusan - keputusan.

4. Indikator Fungsi Delegasi

Fungsi ini memberikan pelimpahan wewenang dalam membuat dan menetapkan suatu keputusan, baik melalui persetujuan maupun tanpa persetujuan dari pimpinan. Fungsi ini mengharuskan pemimpin memilah-milah tugas pokok organisasinya dan mengevaluasi yang dapat dan tidak dapat dilimpahkan kepada orang-orang yang dipercayainya, karena fungsi delegasi pada prinsipnya bersumber dari adanya kepercayaan dari pimpinan kepada Aparatnya yang dinilai dapat dipercaya dan Aparat yang menerima delegasi tersebut juga harus mampu memelihara kepercayaan itu dan melaksanakannya dengan tanggungjawab. Fungsi pendelegasian harus diwujudkan seorang pemimpin karena kemajuan dan perkembangan organisasi tidak mungkin diwujudkan pimpinan itu sendiri. Sehubungan dengan itu, musyawarah dan konsultasi ikut berperan terutama dalam memberikan kesempatan bagi para penerima delegasi agar selalu berorientasi kepada kebijaksanaan umum dari pimpinan; dan juga bagi penerima delegasi apabila harus membuat keputusan yang sifatnya prinsipil. Dalam organisasi, seorang pemimpin akan melimpahkan sebagian wewenang (delegasinya) dengan memperhatikan dan mempertimbangkan aspirasi dari bawahannya. Dimana aspirasi

tersebut tidak saja berkenaan dengan tugas-tugas yang akan didelegasikan, tetapi juga mengenai orangnya yang seharusnya dipilih yang mampu memperjuangkan aspirasi dan kepentingan Aparatnya.

Dalam menjalankan fungsi kepemimpinan yaitu fungsi delegasi, Pak Kepala Desa harus memiliki prinsip bersumber dari adanya kepercayaan dari pimpinan kepada Aparatnya yang dinilai dapat dipercaya dan Aparat yang menerima delegasi tersebut juga harus mampu memelihara kepercayaan itu dan melaksanakannya dengan tanggungjawab. Ketika Kepala Desa melimpahkan wewenangnya kepada bagian - bagian dari teamnya baik dari bidang Kepala Seksi ataupun Kepala urusan akan menunjukkan bahwa terjalannya kerjasama ataupun team kerja yang seimbang antara pimpinan dan bawahan. Dengan begitu, para Aparat mengetahui secara pasti cara melaksanakan wewenang dan tanggung jawab yang dilimpahkan, secara efektif dan efisien.

5. Indikator Fungsi Pengendalian

Fungsi pengendalian merupakan fungsi kepemimpinan yang efektif dimana pemimpin harus memiliki kemampuan dalam mengatur anggotanya secara terarah dan dalam koordinasi yang efektif sehingga memungkinkan tercapainya tujuan bersama secara maksimal. Fungsi pengendalian ini pula dapat diwujudkan melalui kegiatan bimbingan, pengarahan, koordinasi, dan pengawasan yang melekat. Dalam kegiatan pengendalian tersebut pemimpin atau kepala Desa harus aktif, namun tidak mustahil untuk dilakukan dengan mengikutsertakan anggota kelompok dalam hal ini adalah aparat desa Teratai .

Pengendalian ini berkaitan erat sekali dengan fungsi perencanaan dan kedua hal ini merupakan fungsi yang sangat erat keterkaitannya serta saling mendukung melalui Fungsi pengendalian disertai dengan terlebih dahulu direncanakan, pengendalian hanya dapat dilakukan, jika ada perencanaan. Pelaksanaan rencana akan menjadi baik, jika pengendalian dilakukan secara baik;

Pengendalian merupakan sebuah proses dalam mencapai tujuan organisasi Desa

Teratai yang dilaksanakan oleh kepala Desa dengan memperhatikan hasil kerja yang dilakukan oleh aparat Desa Teratai secara terbuka dengan hasil yang sesuai dengan tujuan yang diharapkan. Kepala Desa memiliki tugas mengendalikan segala aktifitas yang berlangsung dengan maksud agar aparat desa dalam menjalankan tugas yang sesuai dengan ketentuan dan peraturan yang berlaku. Dalam melaksanakan tugas dan fungsinya aparat Desa Teratai berkomitmen yang sama dengan kepala Desa dalam memberikan pelayanan yang baik kepada masyarakat Desa teratai yang membutuhkan pelayanan yang baik. Kepala desa berupaya menciptakan suasana yang menyenangkan di lingkungan Kantor Desa dengan membangun komunikasi secara intens dengan seluruh aparat yang ada. Seringkali pula kepala Desa membahas hal hal yang muncul dari akibat pengaduan masyarakat seperti yang sering muncul adalah masyarakat mengadukan masalah tanah warisan yang berujung pada perbuatan aparat sebagai pendamping dalam masalah tersebut tidak dapat menyelesaikannya sendiri sehingga kepala desa berusaha agar dapat menyelesaikan masalah tersebut.

Kepala Desa Teratai mempunyai tanggungjawab dalam penyelenggaraan pemerintahan di Desa, berupaya membangun sinergitas dengan semua unsur penyelenggara pemerintahan di Desa melalui komunikasi, serta berkolaborasi dengan masyarakat Desa Teratai dalam mensukseskan program pemerintah di segala bidang. Meskipun tanggungjawab ada sepenuhnya di tangan kepala Desa, namun diyakini bahwa keberhasilan kepemimpinannya tidak lepas dari terselenggaranya pemerintahan yang bersinergi dengan seluruh unsur pemerintah desa bersama masyarakat. Kepala Desa Teratai memiliki kepekaan sosial yang tinggi yang diwujudkan melalui pelayanan, sikap serta hubungan yang terjalin baik dengan masyarakat di Desa. Hal demikian yang menyebabkan sehingga pemerintahan maupun kepemimpinan kepala Desa Teratai terselenggara dengan baik, efektif, memuaskan masyarakat serta berkesan baik.

Hubungan yang terjalin selama dalam kepemimpinan Kepala Desa secara efektif menumbuhkan rasa saling memahami, saling menyayangi, dan saling menghormati sebagaimana menurut Veitzhal rivai dalam teori kepemimpinan, dalam kepemimpinan

dan perilaku organisasi, bahwa setiap pemimpin perlu menyadari bahwa untuk mewujudkan hubungan manusia yang efektif, perlu memiliki kemampuan memperlakukan orang lain sebagai subyek bukan obyek, yang artinya agar pemimpin menaruh perhatian pada setiap individu yang dipimpinya. Perhatian itu diperlukan karena keberhasilan kepemimpinannya, sangat ditentukan oleh dukungan dari setiap individu. Dukungan itu hanya dapat diperoleh dalam suasana hubungan manusia yang efektif.

Dengan demikian, hubungan baik Kepala Desa Teratai dengan seluruh unsur yang ada di Desa, merupakan faktor yang sangat penting dalam mewujudkan dinamika kepemimpinan. Kepala Desa akan memperoleh kesempatan untuk menyerap segala keperluan yang baik, yang dipergunakan dalam mengembangkan dan memajukan Desanya dan orang-orang yang dipimpinya memperoleh kesempatan untuk menyampaikan segala sesuatu yang baik pada kepala desa sehingga akan ikut berfungsi dalam memajukan dan mengembangkan Desa tersebut.

BAB V

PENUTUP

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian serta pembahasan terhadap permasalahan Kepemimpinan Kepala Desa Teratai Kecamatan Marisa Kabupaten Pohuwato yang di gambarkan melalui beberapa indikator, maka penelitian inidapat disimpulkan sebagai berikut :

5.1.1. Fungsi Instruktif

Fungsi instruktif dalam kepemimpinan Kepala Desa Teratai telah ditunjukkan melalui komunikasi yang telah dibangun bersama aparat secara intens sehingga fungsi ini berlangsung dengan baik, dimana Kepala Desa sebagai penanggung jawab pelaksanaan penyelenggaraan pemerintahan berkomunikasi secara intens dengan seluruh aparat di Desa, melalui pelaksanaan tugas dan fungsi masing-masing aparat. Fungsi ini sudah diterapkan dalam menggerakkan dan memotivasi aparat beserta seluruh elemen yang terkait dengan maksud memperbaiki pelayanan di lingkungan pemerintah di Desa Teratai. Diharapkan penerapan fungsi instruktif menjadi lebih baik lagi sehingga kepemimpinan Kepala Desa akan lebih menunjang keberhasilan dalam penyelenggaraan pemerintahan yang memberi kesan bahwa penyelenggaraan pemerintahan di Desa Teratai efektif dan efisien.

5.1.2 Fungsi Konsultatif

Pelaksanaan Fungsi kepemimpinan konsultatif merupakan fungsi yang bersifat komunikasi dua arah. Pelaksanaan fungsi konsultatif Kepala Desa Teratai telah dilaksanakan secara baik oleh Kepala Desa dengan seluruh unsur maupun aparat sebagai pelaksana penyelenggaraan pemerintahan di desa Teratai. Fungsi konsultasi merupakan Fungsi yang patut dilaksanakan oleh seorang pimpinan seperti Kepala Desa sebelum mengambil suatu keputusan seharusnya di konsultasikan dulu dengan unsur-unsur terkait dengan hal yang akan di tentukan sehingga akan diperoleh, masukan sehingga keputusan akan mendapatkan dukungan dan dengan mudah kepala desa menginstruksikan sehingga Dalam menjalankan fungsi partisipasi pemimpin berusaha mengaktifkan orang-orang yang dipimpinnya, baik dalam keikutsertaan mengambil keputusan maupun dalam melaksanakannya. Setiap Aparat memperoleh kesempatan untuk berpartisipasi dalam melaksanakan kegiatan yang dijabarkan dari tugas-tugas pokok, sesuai dengan posisi atau jabatan masing-masing secara terkendali dan terarah berupa kerjasama, dan tidak mencampuri atau mengambil tugas orang lain. Sehubungan

dengan itu, musyawarah menjadi sangat penting, sebab musyawarah merupakan kesempatan berpartisipasi dalam melaksanakan berbagai program organisasi.

5.1.3 Fungsi Partisipasi

Kepemimpinan Kepala Desa Teratai dapat di gambarkan melalui fungsi partisipasi bahwa dalam memimpin serta menjalankan pemerintahan di Desa Teratai berusaha melibatkan orang-orang secara aktif dalam penyelenggaraan pemerintahan. Orang-orang yang dimaksud adalah aparat desa yang menjadi teman kerja dalam organisasi pemerintahan Desa Teratai. Aparat dilibatkan dalam setiap kebijakan yang diambil melalui sumbangsi pemikiran, ide serta keterlibatan langsung dalam penyelenggaraan pemerintahan Desa. Saling bertukar informasi dalam setiap kebijakan yang dijalankan secara bersama.

5.1.4 Fungsi Delegasi

Kepala Desa Teratai dalam menjalankan fungsi delegasi ini dapat dilihat dari kepemimpinan Kepala Desa yang senantiasa melakukan pelimpahan wewenang dan tugas sesuai dengan tugas dan fungsi aparat yang didelgasikan dengan tugas tersebut. Kepala melakukan fungsi ini sesuai dengan harapan dari seluruh unsur yang ada di desa. Kemampuan Kepala Desa Teratai dalam mendelegasikan tugas melalui adalah mencerminkan kemampuan dalam memberikan kepercayaan kepada bawahan dalam hal ini aparat desa dalam menjalankan tugas yang sesuai dengan kemampuan yang dimiliki aparat, sehingga pendelegasian ini dapat dijalankan dengan baik dalam rangka menggerakkan pelayanan pemerintahan Desa secara baik, efektif dan efisien.

5.1.5 Fungsi Pengendalian

Pelaksanaan fungsi pengendalian ini Kepala Desa Teratai menjalankannya melalui pemberian tanggung jawan kerja kepada aparat desa yang disertai dengan pengawasan dalam menjalankan tugas dan wewenang yang dilaksanakan oleh aparat Desa. Tugas yang dijalankan aparat senantiasa dalam pengendalian dan pengawasan Kepala Desa selaku Pimpinan yang bertanggungjawab dalam penyelenggaraan pemerintah Desa. Koordinasi, bimbingan serta pengarahan yang terbangun selama ini menjadi motivasi

bagi aparat yang telah berdampak pada pelayanan publik yang berkesan baik di hati masyarakat Desa Teratai.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan hasil penelitian, maka penulis dapat menyarankan sebagai berikut :

Kepala Desa Teratai dalam menerapkan fungsi-fungsi kepemimpinan sebagai penyelenggara pemerintahan, kiranya dapat mempertahankan penerapan fungsi-fungsi Kepemimpinan melalui instruktif, konsultatif, partisipatif, delegasi serta pengendalian yang telah di jalankan sebagaimana adanya. Kepala Desa selaku Pimpinan dalam penyelenggaraan pemerintahan mestinya menjaga hubungan baik dengan seluruh unsur yang ada di pemerintah Desa bahkan dengan masyarakat sekalipun sebab dengan terjalinnya hubungan baik, rasa kesatuan dari semua unsur yang ada di pemerintahan Desa Teratai menjadi suatu penilaian dari keberhasilan kepemimpinan Kepala Desa selaku pemerintah Desa Teratai saat ini.

Kepemimpinan Kepala Desa dalam penyelenggaran pemerintahan yang baik dan berkelanjutan dapat dipertahankan bila perlu ditingkatkan lagi agar dalam kepemimpinan Kepala Desa ke depan tidak mengalami kendala serta mendapat dukungan sepenuhnya dari masyarakat dalam mewujudkan keberhasilan serta pencapaian tujuan organisasi yang diharapkan bersama sebagaimana visi misi pemerintah Desa Teratai Kecamatan Marisa Kabupaten Pohuwato yakni mewujudkan masyarakat yang maju, aman, cerdas dan sehat.

DAFTAR PUSTAKA

Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian*. PT Rineka Cipta, Jakarta

- Hasibuan, Malayu. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi, Penerbit, Bumi Aksara, Jakarta.
- Martoyo, Susilo. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 5. Penerbit BPFE. Yogyakarta.
- Nawawi, Hadari, dan Hadari, M. Martini. 2008. *Kepemimpinan Yang Efektif*. Gadjah Mada University Press, Yogyakarta.
- Kartono, Kartini. 2008. *Pemimpin dan Kepemimpinan Apakah Kepemimpinan Abnormal Itu?*. PT Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Pasolong, Harbani. 2008. *Kepemimpinan Birokrasi*. Alfabeta. Bandung.
- Riduwan, 2009. *Metode dan Teknik Menyusun Skripsi Penelitian*. Alfabeta, Bandung.
- Riduwan. 2008. *Metode dan Teknik Menyusun Tesis*. Alfabeta, Bandung.
- Rivai, Veithzal, dan Mulyadi D. 2009 *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi***, Edisi ketiga Jakarta Raja Wali Pers.
- Saefullah, Aep. 2010. *Kiat Menjadi Pemimpin Sukses*. Pustaka Reka Cipta (PRC), Bandung.
- Safaria, Triantoro. 2007. *Kepemimpinan*. Yogyakarta, Graha Ilmu.
- Samsudin, Sadili. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pustaka Setia, Bandung.
- Sedarmayanti. 2010. *Reformasi Administrasi Publik, Reformasi Birokrasi, dan Kepemimpinan Masa Depan (Mewujudkan Pelayanan Prima dan Pemerintahan Yang Baik)*. PT Refika Aditama, Bandung.
- Siagian, Sondang. 2007. *Organisasi, Kepemimpinan dan Perilaku Administrasi*. CV Haji Masagung, Jakarta.
- Siagian, Sondang. 2008. *Teori Motivasi dan Aplikasinya*. PT Rineka Cipta, Jakarta.
- Singarimbun, Masri dan Effendi, Sofian. 2006. *Metode Penelitian Survei*. LP3ES, Jakarta.
- Sugiyono, 2008. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*. Alfabeta, Bandung.
- Sutarto. 2006. *Dasar-Dasar Kepemimpinan Administrasi*. Gadjah Mada University Press, Yogyakarta.
- Syafi'e, Inu Kencana. 2008. *Kepemimpinan Pemerintahan Indonesia*. PT Refika Aditama, Bandung.
- Thoha, Miftah. 2007. *Kepemimpinan Dalam Manajemen*. PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Winardi, J. 2008. *Motivasi dan Pemotivasian Dalam Manajemen*. PT Raja Grafindo Persada, Jakarta.

PEDOMAN WAWANCARA

A. Identitas Penulis :

Nama : Rifal Ismail
NIDN : S.2118117
Jurusan/Prodi : Ilmu Pemerintahan
Fakultas : Ilmu Sosial dan Ilmu politik
Universitas : Ichsan Gorontalo
Judul Penelitian : Fungsi Kepemimpinan Kepala Desa di desa
Teratrai Kec. Marisa Kabupaten Pohuwato

B. Identitas Informan :

Nama :.....
Umur :.....
Jabatan :.....
Lama Kerja :.....

Pertanyaan Penelitian :

1. Bagaimana menurut Bapak/Ibu sebagai pemimpin di Desa Teratai dalam mengkoordinir visi dan misinya ?
2. Bagaimana menurut Bapak/Ibu Bapak Kepala Desa dalam memberikan instruksi kepada aparat yang ada di Kantor Desa Teratai ?
3. Bagaimana menurut Bapak/Ibu Kepala Desa dalam mengambil keputusan mengenai suatu kebijakan dan aktivitas dalam pelaksanaan?
4. Bagaimana menurut Bapak/Ibu Kepala Desa melibatkan aparat Desa dalam berkonsultasi?

5. Bagaimana menurut Bapak/Ibu partisipasi aparat dalam melaksanakan kegiatan terkait tugas pokok yang ada di Desa Teratai ?
6. Bagaimana menurut Bapak/Ibu sebagai kepala Desa dalam memecahkan masalah serta sikap seorang pemimpin terhadap masalah yang urgent?
7. Bagaimana menurut Bapak/Ibu koordinasi yang dilakukan dan suasana kerja di Kantor Desa Teratai ini ?.
8. Bagaimana menurut Bapak/Ibu, Kepala Desa dalam melakukan pelimpahan wewenang ?
9. Bagaimana menurut Bapak/Ibu Seperti apa bentuk pelimpahan wewenang tersebut ?
10. Bagaimana menurut Bapak/Ibu cara kepala Desa dalam mengatur aktivitas yang ada di Kantor Desa Teratai ?
11. Bagaimana menurut Bapak/Ibu evaluasi yang dilakukan oleh kepala Desa terhadap kinerja aparat Desa Teratai ?
12. Bagaimana menurut Bapak/Ibu bentuk pengawasan yang dilakukan oleh kepala Desa untuk meningkatkan prestasi kerja aparat Desa ?

FOTO VISUAL WAWANCARA DENGAN INFORMAN PENELITIAN DI DESA TERATAI
KECAMATAN MARISAKABUPATEN POHUWATO
2021



Wawancara : NURLENA BAKARI



Wawancara :HAJIRA KADIR, S.PD



Wawancara : SUSANTI MANGGAS



Wawancara : JEN DEYALA,SE



Wawancara : RIKO RUPU



Wawancara : FITRIYANTI DIANGE, S.IP



Wawancara : RESTA RAHMAN, S.PD



Wawancara : ALWIN SULEMAN, SE



Wawancara : SIMSON HASAN, SH



Wawancara : HARIYATI HIONU, S.IP



PEMERINTAH KABUPATEN POHUWATO
KECAMATAN MARISA
DESA TERATAI

Alamat : Dusun Bihe Desa Teratai Kec. Marisa Kab. Pohuwato

Nomor : 182/DT-MRS/IX/2021
Lampiran : -
Hal : Surat Balasan

Kepada Yth
Ketua Jurusan S1 Ilmu Pemerintahan
Di-
Tempat

Denga Hormat

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : SIMSON HASAN, SH
Jabatan : Kepala Desa Teratai
Alamat : Desa Teratai kec. Marisa kab. Pohuwato

Menerangkan bahwa,

Nama : RIFAL ISMAIL
No. Mahasiswa : S2118117
Mahasiswa : S1 Ilmu Pemerintahan

Telah Kami setuju untuk melaksanakan penelitian pada Desa kami sebagai syarat penyusunan skripsi dengan judul :

“FUNGSI KEPEMIMPINAN DI DESA TERATAI KECAMATAN MARISA KABUPATEN POHUWATO”

Demikian surat ini kami sampaikan , dan atas kerja samanya kami mengucapkan terimah kasih.

Marisa, 24 September 2021
Kepala Desa Teratai


SIMSON HASAN, SH



SURAT REKOMENDASI BEBAS PLAGIASI

Nomor : 134/FISIP-UNISAN/S-BP/VI/2022

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Darmawaty Abd. Razak, S.IP., M.AP
NIDN : 0924076701
Jabatan : Ketua Program Studi Ilmu Pemerintahan

Dengan ini menerangkan bahwa :

Nama Mahasiswa : RIFAL ISMAIL
NIM : S2118117
Program Studi : Ilmu Pemerintahan
Fakultas : Ilmu Sosial & Ilmu Politik
Judul Skripsi : FUNGSI KEPEMIMPINAN DI DESA TERATAI
KECAMATAN MARISA KABUPATEN POHUWATO

Sesuai hasil pengecekan tingkat kemiripan skripsi melalui aplikasi **Turnitin** untuk judul skripsi di atas diperoleh hasil *Similarity* sebesar **15%**, berdasarkan Peraturan Rektor No. 32 Tahun 2019 tentang Pendeteksian Plagiat pada Setiap Karya Ilmiah di Lingkungan Universitas Ichsan Gorontalo dan persyaratan pemberian surat rekomendasi verifikasi calon wisudawan dari LLDIKTI Wil. XVI, bahwa batas kemiripan skripsi maksimal 30%, untuk itu skripsi tersebut di atas dinyatakan **BEBAS PLAGIASI** dan layak untuk diujikan.

Demikian surat rekomendasi ini dibuat untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Mengetahui
Dekan,

Gorontalo, 06 Juni 2022
Tim Verifikasi,

Dr. Arman, S.Sos., M.Si
NIDN. 0913078602

Darmawaty Abd. Razak, S.IP., M.AP
NIDN. 0924076701

Terlampir :
Hasil Pengecekan Turnitin

PAPER NAME

**Skripsi_S2118117_Rifal Ismail_Fungsi Ke
pemimpinan Di Desa Teratai Kecamatan
Marisa Kabupaten Pohuwat**

AUTHOR

S2118117 RIFAL ISMAIL

WORD COUNT

12995 Words

CHARACTER COUNT

87548 Characters

PAGE COUNT

69 Pages

FILE SIZE

148.4KB

SUBMISSION DATE

Jun 10, 2022 8:26 PM GMT+8

REPORT DATE

Jun 10, 2022 8:29 PM GMT+8

● **15% Overall Similarity**

The combined total of all matches, including overlapping sources, for each database.

- 15% Internet database
- 4% Publications database
- Crossref database
- Crossref Posted Content database
- 0% Submitted Works database

● **Excluded from Similarity Report**

- Bibliographic material
- Small Matches (Less than 25 words)

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

A. IDENTITAS

Nama	: Rifal Ismail
Nim	: S.2118117
Tempat/tanggal lahir	: Marisa/ 06-02-1999
Angkatan	: 2017-2018
Jurusan	: Ilmu Pemerintahan
Program studi	: S1
Status	: Mahasiswa
Jenis kelamin	: Laki-laki
Agama	: Islam
Alamat	: Desa Teratai Kec.Marisa Kab.Pohuwato



B. RIWAYAT PENDIDIKAN

Pendidikan formal

- SDN Palopo tahun 2011
- SMP Negeri 1 Marisa 2014
- SMA Negeri 1 Marisa 2017
- Strata Satu (S-1) 2022