

Village Head Leadership Function in Teratrai

Village Marisa District Pohuwato

Umar Sune¹, Rusni Djafar², Rival Ismail³

^{1,2,3} Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik, Universitas Pohuwato

Email: umaralmarisi@gmail.com

Received: 04 Januari 2024; Revised: 30 Januari 2024; Accepted: 15 Februari 2024; Published: Februari 2024; Available online: Februari 2024

Abstract

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. 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. 3) Participation Function, Leadership of Lotus Village Head can be described through the partition 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. 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, Village Head, District Pohuwato.

Pendahuluan

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.

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 (Erison et al., 2023).

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 (Sholikin, 2021).

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.

Rumusan Masalah, adalah
Bagaimana Fungsi Kepemimpinan di
Desa Teratai Kecamatan Marisa
Kabupaten Pohuwato?

TINJAUAN PUSTAKA

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 mendudukkan 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 rohaniyah 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. 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 bawahanya. 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.

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:

a. 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

b. 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.

c. 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.

d 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.

e 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:

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 antusiasme 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.

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 (Solikhin, 2017).

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 (Sholikin, 2018).

METODE PENELITIAN

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

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 merangkaikan, 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. Phis chard, 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.

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 dari aparatnya.

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 aparatur.

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 Desa Teratai 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 (Sholikin, 2019).

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;

Pendendalian 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.

PENUTUP

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 :

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 pelayanandi 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 efesien.

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 dipimpinya, 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.

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.

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.

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.

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.

References

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.

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.

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.

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.

Erison, Y., Sholikin, A., Surur, M., Mabruri, M. A., Rosyid, H., & Habibah, N. (2023). "Leadership and Smart Environment Policy" Studi Kasus Implementasi Smart Environment di Pekanbaru. *Madani Jurnal Politik Dan Sosial Kemasyarakatan*, 15(03), 521-535.

Sholikin, A. (2018). Otonomi Daerah dan Pengelolaan Sumber Daya Alam (Minyak Bumi) di Kabupaten Bojonegoro. *Jurnal Ilmu Administrasi: Media Pengembangan Ilmu Dan Praktek Administrasi*, 15(1), 35-50.

- Sholikin, A. (2019). Cyberspace: RUANG PUBLIK BARU BAGI AKTIVITAS POLITIK MUHAMMADIYAH (Cyberspace: New Public Space for Muhammadiyah's Political Activities). *Profetik Jurnal Komunikasi*, 12(2).
- Sholikin, A. (2021). Implementation of Green and Clean Policies in Environmental Governance Perspective in Lamongan Regency. *Jurnal Ilmu Administrasi: Media Pengembangan Ilmu Dan Praktek Administrasi*, 18(1), 104–117.
- Solikhin, A. (2017). Menimbang Pentingnya Desentralisasi Partai Politik di Indonesia. *Journal of Governance*, 2(1).